



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

Distr. general
12 de septiembre de 2008
Español
Original: inglés

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

42° período de sesiones

20 de octubre a 7 de noviembre de 2008

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/2008/III/1.



Informe de la Organización Internacional del Trabajo



**INFORME DE LA
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**CON ARREGLO AL ARTÍCULO 22 DE LA
CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Ginebra, 12 de septiembre de 2008

Índice

	<i>Página</i>
Parte 1. Introducción	4
Parte 2. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países	6
Bahrein	6
Bélgica	7
Camerún	8
Canadá	10
Ecuador	12
El Salvador	13
Eslovenia	14
Kirguistán	15
Madagascar	16
Mongolia	18
Myanmar	19
Portugal	20
Uruguay	21

Parte I

Introducción

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 (No. 100), que ha sido ratificado por 166 Estados miembros
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 168 Estados miembros
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 40 Estados miembros

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

Trabajo forzoso

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

Trabajo infantil

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

Libertad de asociación

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

Política de empleo

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

Protección de la maternidad

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

Trabajo nocturno

- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), de 1948 (No. 89) [y Protocolo]
- Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171)

Trabajo subterráneo

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

Trabajo a tiempo parcial

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

Trabajo a domicilio

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

La 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 Parte 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.

Las explicaciones que figuran a continuación son 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 Parte II se pueden consultar acudiendo a:

www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm

y luego accediendo a la base de datos APPLIS.

Parte II

Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Bahrein

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Bahrein ha ratificado el Convenio No. 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 89 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos tomó nota de la opinión del Gobierno, según la cual la no discriminación en el empleo estaba garantizada por el hecho de que las disposiciones que figuran en el Código Laboral se aplicaban a todos los trabajadores por igual, independientemente de su nacionalidad, sexo, religión, convicciones políticas u otros factores. La Comisión tomó nota, además, de la indicación del Gobierno, según la cual un despido por motivos discriminatorios se consideraría un despido injustificado con arreglo a la sección 110 del Código Laboral. La Comisión señaló que no se habían interpuesto ante los tribunales casos relativos a la discriminación en el empleo o la ocupación, y afirmó que, en su opinión, este hecho ponía en duda la eficacia de la protección jurídica vigente contra la discriminación laboral. Asimismo señaló a la atención del Gobierno que el artículo 18 de la Constitución no prohibía la discriminación por motivos de raza o color de piel y que, al parecer, no protegía a los no nacionales contra la discriminación por los motivos indicados en el Convenio, lo cual podría dejar a los numerosos trabajadores extranjeros residentes en el país sin protección jurídica ante un trato de este tipo. La Comisión alentó al Gobierno a que revisara y reformara la legislación laboral con vistas a introducir una definición y una prohibición explícitas de la discriminación de conformidad con el Convenio.

Tomando nota de que los trabajadores domésticos, ocasionales y agrícolas estaban excluidos del Código Laboral, la Comisión señaló la declaración del Gobierno según la cual dichos trabajadores estaban protegidos por el derecho civil. Además, se les aplicaban algunas disposiciones del Código Laboral y tenían derecho a presentar quejas ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Comisión pidió al Gobierno que indicara dichas disposiciones en el Código Laboral y demás leyes pertinentes aplicables a los trabajadores domésticos, ocasionales y agrícolas, así como el número y la naturaleza de las quejas presentadas por los trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tomando nota de que los crímenes de violación y abuso sexual estaban tipificados en el Código Penal, la Comisión consideró que tales disposiciones quizás no ofrecían una protección adecuada contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, dado que determinadas prácticas o comportamientos podrían no ser equiparables a dichos crímenes, aunque constituyeran una discriminación por motivos sexuales. La Comisión pidió al Gobierno que indicara si se había interpuesto ante los tribunales algún caso de acoso sexual en el lugar de trabajo con arreglo a las disposiciones pertinentes del Código Penal. Alentó al Gobierno a adoptar medidas concretas para definir, prohibir y evitar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En ese contexto, la Comisión señaló que, según las estimaciones de la Organización Central de Estadística para 2001, la tasa de participación laboral de las mujeres de Bahrein era del 10,9%, mientras que la de los hombres ascendía al 44,7%. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para promover activamente y garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo y la ocupación. Si bien acogió con beneplácito el compromiso del Gobierno y sus actividades encaminadas a aumentar la eficacia profesional de los trabajadores mediante el desarrollo de la competencia técnica y la capacitación, pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de participación de hombres y mujeres en el mayor abanico de ocupaciones posible, incluidas las que tradicionalmente han desempeñado los hombres. También pidió al Gobierno que expusiera pormenorizadamente las leyes y prácticas relativas al acceso de las mujeres a los cargos judiciales.

La Comisión hizo, además, referencia a la sección 63 del Código Laboral (segunda frase), la cual, según la traducción al inglés publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, estipula que “el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará una orden que prescriba las ocupaciones y trabajos en las que un empleador puede ofrecer un empleo alternativo a una trabajadora que contraiga matrimonio”. No obstante, el Gobierno afirmó que la sección 63 del Código Laboral prohibía básicamente al empleador despedir a una trabajadora por causa de matrimonio, embarazo o parto. La Comisión pidió al Gobierno que confirmara que dicha sección 63 se había enmendado a fin de prohibir al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que prescribiera las ocupaciones y los trabajos en los que un empleador podía ofrecer un empleo alternativo a las trabajadoras que contrajeran matrimonio. Pidió igualmente al Gobierno que facilitara información completa sobre las restricciones o exclusiones relativas al empleo y la ocupación que, en la ley o en la práctica, se impusieran a las mujeres por causa de matrimonio o responsabilidades familiares.

Bélgica

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Bélgica ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29 y 105, 138 y 182, 87 y 98, así como los convenios Nos. 122 y 171.

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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos tomó nota de las estadísticas según las cuales las mujeres representaban el 40% del total de la población económicamente activa en el primer trimestre de 2004, pero también el 60% de los trabajadores con categoría de paga más baja (menos de 70 euros al día). Por el contrario, solo el 26 % de los trabajadores mejor pagados (más de 150 euros al día) eran mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas para corregir la persistente diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota de las estadísticas que indican la persistencia de la segregación ocupacional en función del sexo en Bélgica, donde las mujeres tienen una representación superior en los sectores de la salud, los servicios sociales y la enseñanza, e inferior en las actividades comerciales, la industria y el sector privado en general. Una inmensa mayoría de los trabajadores a jornada parcial son mujeres. La Comisión insistió en la necesidad de adoptar medidas para promover la igualdad de participación de las mujeres en el empleo y la ocupación, en particular en el sector privado y también en los puestos de responsabilidad.

Por lo que respecta al servicio público federal (SPF), la Comisión observó que el personal y la organización del mismo habían adoptado un plan de acción sobre la diversidad para el periodo 2005-2007 con el objetivo de conseguir que un tercio de los puestos de categoría superior del servicio estuvieran ocupados por mujeres. Tomando nota de que la unidad permanente sobre diversidad del personal y la organización del servicio público federal se había hecho cargo de la ejecución de este plan de acción, la Comisión exhortó al Gobierno a que comunicara los resultados cuantificables obtenidos con su aplicación.

El Instituto para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres desarrolló un plan estratégico para el periodo 2005-2007 con cinco objetivos primordiales: crear un servicio para tramitar las quejas, elaborar y promover instrumentos para incorporar la perspectiva de género, preparar y aplicar decisiones gubernamentales, mejorar los recursos estadísticos y reforzar su capacidad institucional. La Comisión tomó nota de que la “loi-programme” de 9 de Julio de 2004, por la que se modifica la Ley de 25 de febrero de 2003 sobre discriminación, disponía que el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres pudiera intervenir en los casos en los que la aplicación de la ley se pusiera en tela de juicio.

Camerún

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Camerún ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 103: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos preguntaba si las trabajadoras que no cumplen el periodo acreditable para percibir prestaciones por maternidad reciben prestaciones a cargo de fondos públicos (p. ej. en el marco de un programa de asistencia). En ese contexto, el Gobierno indicó que el periodo acreditable que establece la sección 25 de la Ley de 12 de junio de 1967 relativa al Código de Prestaciones Familiares ya no se adecuaba a la realidad económica del país y que, por lo tanto, debía revisarse una vez concluida la reforma del sistema de seguridad social que se estaba acometiendo. La Comisión instó al Gobierno a mantenerla informada de los progresos realizados en este sentido.

Convenio No. 89: En su solicitud directa de 2004, la Comisión hizo referencia a los párrafos 191 a 202 del su *General Survey* de 2001 sobre el trabajo industrial nocturno de la mujer, en el que observaba que la tendencia era, sin lugar a dudas,

abandonar la prohibición exhaustiva del trabajo nocturno de la mujer y transferir a los agentes sociales la responsabilidad de determinar la extensión de las excepciones permitidas. La Comisión recordó además que los Estados miembros están obligados a examinar periódicamente su legislación protectora a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos con el fin de revisar todas las disposiciones referentes al género y las limitaciones discriminatorias. La Comisión subrayó que el Protocolo de 1990 al Convenio No. 89 fue concebido como un instrumento para una transición armoniosa de la prohibición total al libre acceso al empleo nocturno, especialmente en el caso de los Estados que deseaban ofrecer la posibilidad de empleo nocturno a las trabajadoras pero consideraban que se debía conservar cierto nivel de protección institucional para evitar prácticas de explotación y un empeoramiento repentino de las condiciones sociales de las trabajadoras. La Comisión invitó al Gobierno a que considerara favorablemente la ratificación del Protocolo de 1990.

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó que en la sección 61, párrafo 2, del Código Laboral se estipula que “a igualdad de condiciones de trabajo, calificaciones profesionales y productividad, la remuneración será igual para todos los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sexo, edad, condición y creencias religiosas”. La Comisión observó que la formulación actual de dicha sección no refleja plenamente el principio de igual remuneración de hombres y mujeres tal y como se figura en el Convenio, ya que éste no solamente engloba el trabajo en igualdad de condiciones o los tipos de trabajo similares, sino también tipos de trabajo que, aun siendo diferentes, tienen igual valor. La Comisión exhortó al Gobierno a que adoptara todas las medidas necesarias para reflejar plenamente en la legislación el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones realizadas por la Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC) en cuanto a la aplicación por parte de determinados empleadores, especialmente en regiones remotas, de diferentes escalas de salarios para hombres y mujeres. El Gobierno afirmó que, a fin de subsanar esta situación, los trabajadores afectados y los sindicatos tienen la responsabilidad de denunciar a dichos empleadores. A este respecto, la Comisión señaló que, según un estudio realizado con la ayuda de la OIT en septiembre de 2007, debido a las disposiciones vigentes relativas a la prueba de la discriminación, a los trabajadores les resultaba demostrar que eran víctimas de discriminación salarial. Se llegó a la conclusión de que ésta era una de las razones por las que, a pesar de la conciencia generalizada de estas prácticas discriminatorias recurrentes, no se habían observado muchas controversias en materia de discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para ayudar a los trabajadores a demostrar posibles casos de discriminación salarial. La Comisión pidió también al Gobierno que facilitara información sobre la manera en la que las inspecciones del trabajo garantizaban la aplicación efectiva del Convenio y, en particular, sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas en regiones remotas, así como la naturaleza de las denuncias de violaciones del principio de igual remuneración de hombres y mujeres.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2007, la Comisión observó que, según el estudio realizado, en el marco del Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PAMODEC) de la OIT, en Septiembre de 2007 sobre los obstáculos para la

aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Camerún, no existen disposiciones en la legislación de dicho país que aborden de manera específica el acoso sexual. El estudio también señalaba que la sección 12 del anteproyecto de Ley Uniforme de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA) relativa al derecho laboral prohibía todas las formas de acoso psicológico o sexual en el trabajo resultante de todo tipo de conducta abusiva y repetitiva. Sin embargo, la Comisión observó que, según el estudio del PAMODEC, resultaría difícil combatir eficazmente el acoso sexual en virtud de dicha sección debido a los vacíos existentes en el anteproyecto de la OHADA en lo referente a la carga de la prueba, la protección de testigos y las sanciones aplicables. En vista de la gravedad del acoso sexual en el empleo y la ocupación y de sus repercusiones, la Comisión señaló a la atención del Gobierno la necesidad de prohibir expresamente el acoso sexual en la ley.

La Comisión manifestó su constante preocupación por la condición jurídica desigual de las mujeres en lo referente al derecho a la propiedad privada, las leyes sobre crédito y bancarrota y el derecho de los maridos de solicitar una orden judicial que impida a sus mujeres dedicarse a determinadas ocupaciones. Tomando nota de que solamente el 25% de los funcionarios públicos y el 30% de los solicitantes de empleo en general son mujeres, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas en el marco de la política nacional de empleo para promover la igualdad de los géneros en el acceso al empleo y la capacitación y que enviara información sobre los resultados obtenidos en este ámbito.

La Comisión tomó nota de la sección 82 del Código Laboral, que prohíbe a las mujeres el trabajo nocturno en la industria, y la sección 83 del Código Laboral, que dispone la adopción de una Orden que determine los tipos de trabajo cuya realización queda prohibida a las mujeres. Dicha Orden excluye a las mujeres de los trabajos que sobrepasan su fuerza física y aquellos considerados peligrosos o insalubres. La Comisión observó que, según el estudio del PAMODEC antes mencionado, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas apuntaron la necesidad de actualizar periódicamente la Orden relativa a la sección 83 del Código Laboral para adaptarla a las nuevas aptitudes y capacidades de las mujeres. La Comisión instó al Gobierno a que proporcionara información sobre la revisión de la lista de tipos de trabajo prohibidos para las mujeres y limitara las medidas de protección de las mujeres a aquellas destinadas a proteger la maternidad.

Canadá

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Canadá ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 87, 105, 122 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos observó que, según había indicado el Gobierno, entre 1990 y 2003 se había registrado un descenso progresivo de la diferencia salarial media (del 33,2% al 29,5%). No obstante, los ingresos medios de las mujeres empleadas seguían siendo bastante más bajos que los de los hombres, incluso en el caso de las empleadas a jornada

completa. Según los resultados de un estudio reciente de Statistics Canada, en 2003, el salario de las mujeres empleadas a jornada completa durante todo el año representaba un 71% del salario de los hombres, y la diferencia entre los ingresos de los hombres y los de las mujeres no había cambiado sustancialmente en la última década.

La Comisión también observó que el Grupo de Tareas sobre la Igualdad de Remuneración, establecido por el Gobierno del Canadá, había presentado en mayo de 2004 un informe exhaustivo titulado “Igualdad de remuneración: Un nuevo enfoque de un derecho fundamental”. Dicho informe contenía varias recomendaciones sobre la implantación de un régimen dinámico de igualdad de remuneración. El régimen cubriría a todos los empleadores de los sectores público y privado reglamentados en el plano federal, así como a los contratistas federales, e incluiría nuevas leyes administradas por una Comisión, un Tribunal y un cuerpo judicial que se ocuparían de los casos relacionados con la igualdad de remuneración. La Comisión tomó nota de que el Gobierno estaba analizando las recomendaciones y de que también consideraría las opciones de política que se estaban elaborando. La Comisión acogió con beneplácito este examen de amplio alcance, así como las innovadoras recomendaciones para salir del aparente estancamiento de los avances hacia la igualdad de remuneración en el Canadá, y pidió al Gobierno que le informara de las medidas adoptadas o previstas para hacer efectivas las recomendaciones y de sus efectos.

Convenio No. III: La Comisión acoge con beneplácito la información facilitada sobre las actividades de la Comisión del Canadá sobre la Condición de la Mujer, entre las que cabe mencionar las relativas a la concienciación, la investigación, el examen del programa federal de asistencia doméstica y el trabajo con las organizaciones de mujeres aborígenes. La Comisión tomó nota, en particular, del trabajo conjunto de la Comisión del Canadá sobre la Condición de la Mujer y Statistics Canada en la elaboración del documento titulado *Women in Canada: A Gender-based Statistical Report* (Las mujeres en el Canadá: Informe estadístico basado en el género), publicado en 2006. La Comisión observó en dicho informe que se había producido un aumento del porcentaje de mujeres nacidas fuera del país, pertenecientes a una minoría visible, miembros de la población aborigen o discapacitadas. La Comisión tomó nota de que, según el informe, se había registrado un aumento espectacular de los niveles de empleo de las mujeres con niños de corta edad, acompañado de un significativo aumento del número de establecimientos autorizados para el cuidado de niños disponibles para las familias durante la última década. No obstante, el informe ponía de manifiesto que la mayoría de las mujeres empleadas siguen trabajando en las ocupaciones en las que se habían concentrado tradicionalmente y, a lo largo de la última década, prácticamente no había habido cambios en la proporción de mujeres empleadas en ocupaciones donde tradicionalmente predominaban las mujeres. La proporción de mujeres en puestos directivos también disminuyó entre 1996 y 2004, y las mujeres tendían a estar mejor representadas en puestos de nivel inferior que en puestos de mayor responsabilidad (página 113). La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la igualdad entre los géneros en el empleo y la ocupación, incluidas aquellas que aborden los desequilibrios en el trabajo no remunerado entre los géneros. La Comisión también solicita información acerca de las medidas que promuevan el empleo de las mujeres en ocupaciones no tradicionales y en puestos directivos.

La Comisión tomó nota de la información facilitada por el Gobierno en respuesta a una comunicación presentada por la antigua Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) con respecto a la prevalencia del acoso sexual a las mujeres en el empleo. El Gobierno proporcionó estadísticas según las cuales, durante el periodo de dos años concluido en mayo de 2005, se habían denunciado ante la Comisión de Derechos Humanos del Canadá 158 casos de discriminación sexual con alegación de acoso. De estas denuncias, solo 7 dieron lugar a la apertura de una causa, 26 fueron resueltas por acuerdo y 2 se resolvieron por acuerdo sin que llegara a abrirse una causa. Dados los indicios de una alta prevalencia de acoso sexual a mujeres en el empleo y el escaso número de denuncias presentadas y atendidas, la Comisión solicitó al Gobierno que facilitara información sobre las medidas concretas adoptadas para hacer frente al acoso sexual.

Ecuador

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Ecuador ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 103, 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su observación de 2006, la Comisión de Expertos tomó nota de que, según había indicado el Gobierno, el artículo 79 del Código Laboral, que prevé el derecho “a igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, es coherente con el artículo 36 de la Constitución del Ecuador, que establece el principio de “igual remuneración” de hombres y mujeres por “trabajo de igual valor”. Recordando que el principio de igualdad de remuneración tal y como se define en el Convenio, va más allá de la igualdad de remuneración por un mismo trabajo, la Comisión manifestó su confianza en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para ajustar el artículo 79 del Código Laboral a las disposiciones del Convenio.

Convenio No. 103: En su observación de 2003, la Comisión de Expertos expresó la esperanza de que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para ajustar la legislación nacional a las disposiciones del Convenio incluyendo en el Código Laboral una disposición que estableciera expresamente que, en caso de parto tardío, se prorrogaría la baja previa a la fecha de parto prevista hasta la fecha real del parto, y que el periodo de baja obligatoria posterior al parto no se reduciría por ese motivo. La Comisión también observó que, desde la entrada en vigor de la Ley No. 133 de 1991, por la que se enmienda el artículo 155 del Código Laboral, éste ya no indica expresamente el derecho de las trabajadoras empleadas en empresas con más de 50 trabajadores (obligadas a establecer un servicio de guardería infantil en virtud de la sección 1 del artículo 155) a interrumpir su trabajo para la lactancia de sus hijos, de conformidad con las disposiciones del Convenio. En vista de ello, la Comisión señaló a la atención del Gobierno la necesidad de introducir en la legislación una disposición que garantice expresamente a todas las mujeres que trabajen en empresas a las que se aplique el Convenio su derecho a interrumpir el trabajo para la lactancia de sus hijos, debiendo contabilizarse estas horas de interrupción como horas de trabajo y remuneradas en consecuencia. La Comisión esperaba también

que, en el caso de las trabajadoras empleadas en empresas que no dispusieran de servicio de guardería infantil, se adoptaran las medidas necesarias para complementar la sección 3 del artículo 155 del Código Laboral, con arreglo a la cual las mujeres con hijos en periodo de lactancia se beneficiarían de una jornada laboral de seis horas, especificando que dicha jornada de trabajo reducida se contabilizará como una jornada de trabajo completa y será remunerada en consecuencia.

Convenio No. III: En su observación de 2006, la Comisión observó con interés la reactivación de la mesa redonda sobre “Políticas de empleo y de género”, coordinada por el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU). Con respecto a sus anteriores comentarios sobre la modificación de algunas disposiciones del Código de Comercio y de la legislación sobre las cooperativas, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había pedido a la Dirección Nacional de Cooperativas que adoptara las medidas necesarias para revocar la sección 17, párrafo b), de la Ley de Estatutos de las Cooperativas, en virtud de la cual las mujeres casadas necesitan la autorización de sus maridos para afiliarse a cooperativas agrícolas, de vivienda y de huertos familiares.

El Salvador

I. De los convenios pertinentes de la OIT, El Salvador ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos observó que, de conformidad con el artículo 38, párrafo 1 de la Constitución Nacional, la sección 123 del Código Laboral y la sección 19 de la normativa laboral del sector privado, el principio de igual remuneración de hombres y mujeres es aplicable siempre y cuando el trabajo sea el mismo y los trabajadores estén empleados en el mismo establecimiento o empresa y en las mismas condiciones. La Comisión recordó que el Convenio se refiere a la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por “un trabajo de igual valor” y no limita el alcance de la comparación a un trabajo igual o a un trabajo realizado en las mismas condiciones, o en la misma empresa o establecimiento. La Comisión expresó su esperanza de que el Gobierno modificara la legislación para incorporar plenamente el principio de “igual valor”.

Convenio No. III: En su observación de 2006, la Comisión observó que el artículo 627 del Código Laboral, aplicable a las trabajadoras en el sector de la maquila (zonas francas industriales), establece sanciones específicas para los empleadores que despidan a mujeres embarazadas o discapacitadas y que se ha reforzado la vigilancia de la prohibición de las pruebas de embarazo como condición para ser contratada o mantenida en su puesto. La Comisión solicitó al Gobierno que facilitara información detallada sobre los casos detectados por la inspección del trabajo, las acciones emprendidas y los resultados obtenidos.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para combatir el acoso sexual en el trabajo. No obstante expresó la esperanza de que el Gobierno considerara la posibilidad de adoptar disposiciones jurídicas específicas para la protección frente al acoso sexual en el trabajo.

La Comisión observó con interés las actividades realizadas para aplicar el plan de promoción de la integración de las mujeres en el mercado laboral, así como los esfuerzos del Consejo Superior del Trabajo por articular una política de igualdad.

Eslovenia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Eslovenia ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 175 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión observó que, si bien el salario mensual medio percibido por los hombres seguía siendo más alto que el de las mujeres, la diferencia estaba disminuyendo. Las estadísticas de 2003 indicaban una diferencia salarial del 7% en comparación con el 12% de 2001. Una de las mayores diferencias salariales seguía registrándose entre los “trabajadores cualificados” (19%); sin embargo, la diferencia entre los trabajadores que poseían un título universitario había superado la de los trabajadores cualificados en un 22%. La Comisión observó también que, en octubre de 2005, la Asamblea Nacional había aprobado la resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para 2005-2013, en virtud de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y con el objetivo de mejorar la situación de la mujer. Las tareas y actividades concretas necesarias se definirán en planes bienales: el primero de ellos se aprobó en abril de 2006 e incluye como uno de sus objetivos la reducción de la segregación horizontal y vertical y de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

La Comisión observó que, según había indicado el Gobierno, todos los reglamentos y mecanismos que intervienen en la fijación de los salarios, incluidos los convenios colectivos, aplican criterios uniformes para determinar los salarios sin distinción de sexo. Aunque la aplicación de criterios uniformes y sin distinción de sexo era importante, la Comisión recordó que también debía garantizarse que no existieran prejuicios de género en la selección y la ponderación de dichos criterios, pues a menudo los criterios tradicionales asociados a empleos “femeninos” están infravalorados. La Comisión solicitó al Gobierno que explicara de qué modo promovía la utilización de mecanismos y procedimientos adecuados para realizar una evaluación sin discriminación por motivos de género y, en particular, todas las medidas adoptadas para promover métodos objetivos de evaluación de los puestos de trabajo.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2006, la Comisión observó con interés que la Ley del Servicio Público (No. 32/2006) modificada contiene una disposición que prohíbe el trato físico, verbal o no verbal no deseado o los comportamientos de los funcionarios públicos que, motivados por cualquier circunstancia personal, creen

un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para una persona y que atente contra su dignidad.

Convenio No. 156: En su observación de 2007, la Comisión observó con satisfacción que las recientes modificaciones legislativas han consolidado y reforzado la variedad de protecciones y derechos disponibles para los trabajadores con responsabilidades familiares y, tal y como había solicitado la Comisión, los garantizan a mujeres y hombres por igual. En particular, la Comisión observó que la Ley de Empleo (Ley No. 42/2002) prohíbe la discriminación directa e indirecta basada en una serie de motivos, como la situación familiar y “otras circunstancias personales”. Además prohíbe que el empleador solicite a los candidatos a un puesto de trabajo información sobre su situación familiar o estado civil, su embarazo o su planificación familiar (secciones 6 y 26). La Comisión acogió con beneplácito la obligación general que la Ley impone al empleador “de permitir a los trabajadores una conciliación más fácil entre sus obligaciones familiares y profesionales” (sección 187) y el reconocimiento del derecho a una protección especial en el empleo en caso de embarazo, paternidad o maternidad. Ante posibles controversias sobre el ejercicio de estas medidas especiales de protección, la carga de la prueba correspondería al empleador.

La Comisión también tomó nota de la aprobación de la Ley de Cuidado Parental y Prestaciones Familiares (Ley No. 110/2003), modificada por la Ley No. 47/2006. Con arreglo a la misma, los trabajadores tienen derecho a la licencia de maternidad, de paternidad (hasta 90 días) y parental (260 días por hijo, ampliable a 90 días por cada hijo adicional) por motivos de nacimiento o adopción, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Durante dicha licencia, se garantiza una compensación del salario. Además, ambos progenitores tienen derecho a trabajar a tiempo parcial hasta que su hijo alcance la edad de tres años. Estos derechos también se aplican a los padres autónomos, incluidos trabajadores por cuenta propia, propietarios de empresas y agricultores, a los que el Estado compensa durante su periodo de trabajo a tiempo parcial por los ingresos perdidos hasta alcanzar el salario mínimo, al tiempo que cubre las cotizaciones a la seguridad social.

La Comisión acogió con beneplácito que el Gobierno estuviera elaborando diversas medidas para promover la aplicación concreta del Convenio en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Hombre y Mujeres. Dentro de este contexto, la Comisión observó en particular que se estaban desarrollando directrices y recomendaciones para las empresas sobre medidas de conciliación del trabajo y la familia. Además, se estaba preparando un sistema anual de premios a las empresas respetuosas de la familia. La Comisión observó igualmente que se estaba realizando un estudio sobre la situación de los padres solteros y la conciliación de sus obligaciones laborales y familiares.

Kirguistán

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Kirguistán ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión tomó nota de que la Ley sobre Igualdad entre los Géneros tiene por objeto proteger a los hombres y a las mujeres de la discriminación por motivos de género en las relaciones laborales y que, en su sección 17, establece que las personas de diferente sexo tienen derecho a recibir la misma remuneración en caso de igualdad de calificaciones y condiciones de trabajo. La Comisión señaló a la atención del Gobierno que el principio formulado en el Convenio sobrepasa la referencia a trabajos idénticos o similares y que debe entenderse que la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina también contempla trabajos diferentes realizados por hombres y por mujeres pero que tienen igual valor. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de enmendar la sección 17 de la Ley sobre Igualdad entre los Géneros para ajustarla plenamente al Convenio.

La Comisión observó igualmente que en la sección 23 del Código Laboral se definen los salarios como “una remuneración económica por un trabajo que un empleador debe pagar a un empleado”. Tomó nota también de la introducción de un sistema de bonificaciones y otros incentivos materiales, independientes del salario horario habitual de un trabajador, a fin de aumentar la eficacia, la productividad y la calidad del trabajo. A este respecto, la Comisión señaló que el principio del Convenio se aplica tanto al salario base como a los emolumentos adicionales, ya se paguen éstos en metálico o de cualquier otra forma. Por ello, la Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo se aplicaba el principio de igualdad de remuneración a los pagos en especie y a los pagos adicionales, como incrementos por antigüedad, suplementos, bonificaciones o dietas, a fin de garantizar que dichos pagos no den lugar a una discriminación por motivos de género.

La Comisión observó con interés la adopción por parte del Gobierno de una política de reforma salarial para el período 2003–2010, uno de cuyos principales objetivos es prohibir la discriminación de los trabajadores en razón del género, entre otros motivos. También observó que, en virtud del Decreto No. 141 de 18 de marzo de 2004, se aprobó un plan que contempla una serie de medidas para aplicar esta política, por ejemplo, propuestas para mejorar el sistema de organización salarial en el sector público y para regular la fijación de los salarios en el sector privado. La Comisión pidió al Gobierno que describiera las medidas adoptadas o previstas en el marco de dicha política de reforma salarial para promover y garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Tomando nota de que, por término medio, las mujeres seguían ganando menos que los hombres y trabajaban en sectores de la economía peor pagados en comparación con los sectores en los que trabajaban los hombres, la Comisión recalcó la necesidad de adoptar medidas para combatir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, promover al acceso de las mujeres al empleo en sectores con predominio masculino y garantizar que las ocupaciones con predominio femenino no se infravaloren.

Madagascar

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Madagascar ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 122, 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos observó que, según había indicado el Gobierno, las mujeres ganaban un 64,4% con respecto a los salarios de los hombres en 1993, y un 61,8% en 2001. En el sector textil, las mujeres ganaban un 71% del salario percibido por sus homólogos varones en 2001, lo que supone un avance considerable con respecto a 1993, año en que la proporción fue del 53,2%. La Comisión observó también que la diferencia salarial por razón de género seguía siendo más alta en el sector privado, y en particular en la economía informal.

La Comisión recordó que la sección 55 del proyecto de enmiendas al Código Laboral de mayo de 2000 estipula que “ante la misma calificación profesional, el mismo puesto y un trabajo de igual valor, el salario será el mismo para todos los trabajadores, cualquiera que sea su origen, su color de piel, su extracción nacional, su sexo, su edad y su situación jurídica, en las condiciones establecidas en el presente capítulo”. Esta formulación parece ser más restrictiva que la del Convenio, ya que la comparación de igualdad de valor, de acuerdo con el significado del Convenio, no interviene necesariamente en el nivel del trabajo realizado en un contexto con dos trabajos idénticos. Antes bien, debería ser posible comparar dos puestos no idénticos, pero de valor comparable. El Gobierno señaló que transmitiría la inquietud de la Comisión al Consejo Nacional del Empleo. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para que la formulación de la sección 44 del proyecto de enmiendas del Código Laboral reflejara plenamente el Convenio.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno había incorporado la perspectiva de género en la Política Nacional de Empleo aprobada en 2005 y estaba aplicando un Plan de Acción Nacional para la Promoción de la Mujer. También observó que, el 1 de abril de 2005, el Gobierno y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) habían firmado un acuerdo de cooperación para la ejecución de un programa de creación de empleo. Dicho programa tiene por objeto crear oportunidades de empleo regulado para jóvenes desempleados y mujeres que trabajen en la economía informal, siendo la formación profesional uno de sus componentes principales.

Según los datos estadísticos de 2005 sobre el servicio público, las mujeres superaban en número a los hombres en las “profesiones intermedias” y los puestos administrativos, pero tenían menor representación en las categorías “funciones de dirección y altos cargos” (11.400 hombres frente a 3.863 mujeres) y “ocupaciones intelectuales y científicas” (7.768 hombres frente a 4.021 mujeres). En general, alrededor de un 40% de los funcionarios públicos eran mujeres. La Comisión subrayó la importancia de adoptar medidas positivas que garanticen a las mujeres y los hombres el acceso a los puestos del servicio público, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad, y en pie de igualdad.

La Comisión observó que se habían celebrado en diferentes regiones sesiones de sensibilización para trabajadores y empleadores sobre las disposiciones de la sección 5 del Código Laboral que prohíben el acoso sexual. También tomó nota de que varias organizaciones no gubernamentales están realizando una labor de asistencia a las víctimas de acoso sexual, por ejemplo prestando asistencia jurídica.

Mongolia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Mongolia ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 103, 105, 122, 13 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó que la sección 49, párrafo 2 del Código Laboral de 1999 dispone que “los empleados y empleadas que realicen el mismo trabajo tendrán derecho a una remuneración de la misma cuantía”. La Comisión señaló que esta formulación tiene un alcance más reducido que la expresión utilizada en el *Artículo 2, párrafo 1* del Convenio, concretamente “igual remuneración por trabajo de igual valor” y exhortó al Gobierno a que considerara la posibilidad de enmendar la legislación con vistas a la plena aplicación del principio de igual remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

La sección 49, párrafo 1 del Código Laboral de 1999 estipula que la remuneración se determinará sobre la base de una tarifa horaria o de producción, o según otros criterios, tomando en consideración los resultados del trabajo realizado. Recordando que, aunque los criterios de evaluación del rendimiento, como la destreza, la producción y sus equivalentes, no son discriminatorios en sí mismos como base de diferenciación salarial, la Comisión señaló que dichos factores deben aplicarse de buena fe, ya que la insistencia en la “igualdad de condiciones en cuanto al trabajo, la destreza y la producción” puede utilizarse como pretexto para ofrecer a las mujeres remuneraciones más bajas que a sus homólogos masculinos. En ese contexto, la Comisión subrayó la importancia de una evaluación objetiva del trabajo.

Convenio No. 103: En su solicitud directa de 2005, la Comisión observó con interés que el Código Laboral de 1999 establece una licencia de maternidad de 120 días, o de alrededor de 17 semanas. No obstante, tomó nota de que el Código Laboral no menciona que parte de dicha licencia debe disfrutarse tras el parto. La Comisión recordó que la prohibición de trabajar durante las seis semanas posteriores al parto, recogida en el Convenio, constituye una medida adicional para proteger el derecho a la licencia de maternidad. Con ella se pretende evitar que la trabajadora reanude su trabajo debido a presiones o a cambio de ventajas materiales antes de la expiración del periodo legal de licencia postnatal y en detrimento de su propia salud y de la de su hijo. La Comisión confía en que, a la luz de estas consideraciones, el Gobierno adopte en un futuro muy próximo las medidas necesarias para complementar el Código Laboral con una disposición que establezca el carácter obligatorio del periodo de licencia postnatal, que no debería ser inferior a seis semanas.

La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que las mujeres sin derecho a las prestaciones de la seguridad social perciben de pleno derecho subsidios de maternidad procedentes de fondos de la ayuda social y equivalentes al salario mínimo vigente en el país. El Gobierno señaló a este respecto que la cuantía del subsidio no es suficiente para garantizar alimentación y una vivienda digna para la madre y el niño. La Comisión recordó el requisito establecido en el Convenio por el cual las mujeres que no tengan derecho a recibir prestaciones en metálico

deberían percibir unas *prestaciones dignas* provenientes de fondos de ayuda social y expresó su confianza en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar la prestación de subsidios de maternidad adecuados dentro del marco de la ayuda social.

La Comisión observó que la sección 100 del Código Laboral establece la prohibición de despedir a una mujer embarazada o con hijos menores de tres años. Sin embargo, también tomó nota de que esta disposición autoriza los despidos en determinados casos de falta grave, los cuales se enumeran, mientras que el Convenio estipula la prohibición absoluta de que el empleador comunique a una mujer su despido durante el periodo de licencia de maternidad o que lo haga de tal suerte que el aviso expire durante la mencionada ausencia. La Comisión manifestó su deseo de que el Gobierno estuviera dispuesto a volver a examinar las disposiciones del Código Laboral a fin de prohibir los ceses durante el periodo de protección contemplado en el Convenio.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2007, La Comisión tomó nota del Programa Nacional sobre Igualdad entre los Géneros de diciembre de 2002 y observó que se habían adoptado una serie de medidas para fomentar la concienciación de los agentes del mercado laboral y de la población en general sobre la importancia de la no discriminación y de la igualdad entre hombres y mujeres. La Comisión observó con interés que algunas de estas actividades se llevaban a cabo de manera periódica y se centraban en los hombres y sus funciones y responsabilidades dentro de la familia. La Comisión insistió en la necesidad de tomar medidas específicas para promover la igualdad entre los géneros en el empleo y la ocupación.

Recordando que el Capítulo 7 del Código Laboral de 1999 establecía determinadas protecciones del empleo que incluían restricciones en cuanto a las horas extraordinarias, los viajes por motivos de trabajo y las licencias de maternidad y paternidad para mujeres trabajadoras y padres solteros, la Comisión observó con interés que la sección 106 relativa a las licencias de maternidad y paternidad se había modificado en 2003, abriendo la posibilidad tanto a hombres como a las mujeres de beneficiarse de la licencia en condiciones de igualdad. No obstante, la Comisión alentó al Gobierno a modificar también otras disposiciones que siguen dando por sentado que el peso de las responsabilidades familiares recae únicamente en las madres trabajadoras.

La Comisión tomó nota de la Orden No. A/204 de 1999, que establece la lista de ocupaciones consideradas peligrosas y, por lo tanto, prohibidas para mujeres y menores de edad. La Comisión observó que dicha lista de ocupaciones prohibidas para las mujeres era muy extensa. Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para reconsiderar, en colaboración con los agentes sociales, si era necesario excluir a las mujeres de una variedad tan amplia de ocupaciones a la vista de las mejoras en las condiciones de trabajo y los avances tecnológicos y teniendo en cuenta el principio de igualdad entre los géneros.

Myanmar

Myanmar todavía no ha ratificado ninguno de los convenios de la OIT más relacionados con las disposiciones de la Convención. Sin embargo, ha ratificado los convenios Nos. 29 y 87.

Portugal

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Portugal ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171, 175 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión observó que los conceptos “igual trabajo” y “trabajo de igual valor” mencionados en el artículo 32 de la Ley No. 35/2004 presuponen que los términos comparativos se refieren a trabajos desempeñados para el mismo empleador. Recordó que el significado de la igualdad de remuneración según el Convenio se aplica a trabajos de igual valor, incluso si se trata de trabajos de diferente naturaleza o desempeñados en condiciones diferentes para diferentes empleadores. La finalidad de la extensión del alcance de la comparación a los empleos en general y no a un empleador en concreto es poder identificar los casos de discriminación en la remuneración entre hombres y mujeres, especialmente en circunstancias en las que las mujeres se concentran en determinados sectores u ocupaciones que están infravalorados precisamente porque el trabajo lo desempeñan mujeres. Así pues, la Comisión pidió al Gobierno que señalara si había adoptado o tenía previstas medidas para garantizar que los salarios establecidos en sectores que daban empleo mayoritariamente a mujeres no se sustentaran en una infravaloración sexista del trabajo realizado.

En Portugal, la OIT ha prestado asistencia técnica a un proyecto EQUAL financiado por la Comisión Europea para la elaboración de un método de evaluación del trabajo no sexista destinado a los sectores de la restauración y las bebidas. En el mencionado proyecto participaron la Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la Dirección General de Inspección del Trabajo y los principales sindicatos de estos sectores.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos observó que, según el Gobierno, el concepto de acoso sexual mencionado en la sección 24 engloba el acoso sexual, el acoso moral, así como el acoso perpetrado con la intención y el efecto de menoscabar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante o desestabilizante. También observó que la violación de esta sección constituye un delito grave contemplado en la sección 624, párrafo 1 del Código y que la sección 639 confiere a la Inspección General del Trabajo la potestad de incoar actuaciones administrativas relacionadas con el empleo. La Comisión solicitó información sobre la aplicación dichas disposiciones, así como sobre las medidas prácticas adoptadas, tanto en el sector público como en el sector privado, para concienciar al público acerca del acoso sexual en el trabajo, la manera de evitarlo y la manera de reaccionar contra el mismo.

La Comisión observó que, de acuerdo con la Unión General de Trabajadores (UGT), y a pesar de los altos niveles de educación alcanzados por las mujeres menores de 24 años, siguen existiendo prácticas discriminatorias en el acceso al empleo, los salarios y el desarrollo profesional. Además, el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres y se registran tasas de pobreza más altas entre la población femenina. La Comisión tomó nota de un análisis del mercado laboral realizado entre 2003 y 2005 que confirma la existencia de tasas de desempleo femenino más altas

entre las jóvenes, las desempleadas recientes y las mujeres con estudios superiores. También observó que, por regla general, las mujeres ganan menos que los hombres, se concentran en ocupaciones tradicionalmente peor remuneradas y tienen más probabilidades que los hombres de trabajar con acuerdos contractuales no permanentes. La Comisión tomó nota de la información del Gobierno sobre las numerosas actividades en el marco del Plan Nacional de Igualdad para el periodo 2003-2006 con vistas a la aplicación del principio de igualdad entre los géneros.

Una de las actividades de dicho Plan es la promoción de planes de igualdad en las empresas y la creación de incentivos para la adopción de medidas que impulsen la igualdad entre hombres y mujeres. También tomó nota de la propuesta recogida en el Plan de revisar el contenido de los convenios colectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género. La Comisión instó al Gobierno a que proporcionara información sobre el número de planes de igualdad adoptados por las empresas e incluyera ejemplos de los mismos. También se pidió al Gobierno que facilitara información sobre su iniciativa de revisar los convenios colectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género y que indicara cuántos acuerdos se habían revisado y si este proceso había contribuido a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres a través de los convenios colectivos.

Uruguay

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Uruguay ha ratificado los convenios Nos. 110, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 103, 105, 122, 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 se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 103: En su solicitud directa de 2005, la Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) sobre los frecuentes incumplimientos de las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales relativos a las interrupciones por lactancia. La Comisión pidió al Gobierno que explicara cómo garantiza en la práctica el cumplimiento del derecho de las trabajadoras a ofrecer la lactancia a sus hijos, dando por supuesto que el tiempo concedido con esta finalidad debe contabilizarse en todo momento como horas de trabajo y remunerado en consecuencia, tanto si se trata de interrupciones por lactancia como de una reducción de las horas de trabajo diarias.

Convenio No. 100: En su observación de 2006, la Comisión tomó nota de que, según el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), los decretos de la junta salarial siguen contemplando criterios discriminatorios, como la forma femenina de los nombres de determinadas actividades (por ejemplo, oficial cortadora, mucama (empleada doméstica), secretaria, lavandera u operaria volante (operaria temporal)) y que el 85% de estos decretos no contienen cláusulas generales sobre igualdad. El PIT-CNT señaló que estos instrumentos son los que los trabajadores utilizan más a menudo y de forma más directa, especialmente a nivel sindical, y que la incorporación en dichos decretos del principio establecido en el Convenio constituiría un importante medio de difusión y concienciación. Por último, apuntó que las mujeres están escasamente

representadas en las juntas antes mencionadas. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a los problemas expuestos por el PIT-CNT.

La Comisión observó que no se habían producido avances en la incorporación de las definiciones de los términos “remuneración” y “trabajo de igual valor” en la legislación nacional y expresó su confianza en que el Gobierno tome las medidas necesarias para dar efecto jurídico al principio consagrado en el Convenio.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota de que, según el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), no existen leyes que prohíban y sancionen de forma expresa la solicitud de pruebas de embarazo u otras pruebas similares como requisito para acceder al empleo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para eliminar tales prácticas. En términos más generales, la Comisión solicitó más información acerca de los procedimientos de tramitación, por parte de la inspección del trabajo, de las quejas sobre discriminación en el lugar de trabajo.

La Comisión tomó nota del proyecto de ley sobre trabajo doméstico, que por entonces se había sometido al examen del Parlamento. Según el PIT-CNT, dicho proyecto de ley enmendaba significativamente el reglamento anterior, que se consideraba discriminatorio. La Comisión observó que el Consejo Salarial no abarcaba el trabajo doméstico y expresó su confianza en que el proyecto de ley se aprobara pronto y que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para garantizar que el trabajo doméstico entre dentro del ámbito del Consejo Salarial.

Por otra parte, la Comisión observó con interés la indicación del Gobierno de que, con la ayuda de la OIT, ha elaborado un proyecto de ley sobre la lucha contra el castigo y el acoso sexual. La Comisión observó igualmente que se habían emprendido diferentes actividades de sensibilización con respecto a la discriminación en forma de acoso sexual y que la Inspección General del Trabajo había puesto en marcha un proceso sumario para las denuncias relacionadas con el acoso sexual.