



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

Distr. general  
12 de enero de 2009  
Español  
Original: inglés

---

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

**43º período de sesiones**

19 de enero a 6 de febrero de 2009

Tema 7 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 organismos especializados  
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/I/1.

\*\* El documento fue presentado con retraso por la Organización Internacional del Trabajo.



## Índice

	<i>Página</i>
Parte I	
Introducción.....	3
Parte II	
Indicaciones relativas a la situación en los distintos países.....	5
Alemania.....	5
Armenia.....	6
Camerún.....	7
Dominica.....	9
Guatemala.....	9
Haití.....	11
Jamahiriya Árabe Libia.....	12
Rwanda.....	13

## Parte I

### Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se abordan en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La información contenida en el presente informe está relacionada principalmente con los siguientes convenios, de los 188 aprobados hasta la fecha:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 166 Estados miembros;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 168 Estados miembros;
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 40 Estados miembros.

Cuando procede, se hace referencia a varios otros convenios pertinentes al empleo de la mujer:

#### *Trabajo forzoso*

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

#### *Trabajo infantil*

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

#### *Libertad sindical*

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

#### *Política del empleo*

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

#### *Protección de la maternidad*

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

*Trabajo nocturno*

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

*Trabajo subterráneo*

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

*Trabajo a tiempo parcial*

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

*Trabajo a domicilio*

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 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 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. Posteriormente 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 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 APPLIS.

## **Parte II**

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

#### **Alemania**

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

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos acogió con beneplácito la publicación por el Gobierno de una versión actualizada de las directrices para la aplicación de los principios de la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por el mismo trabajo y trabajo de igual valor, titulada “Fair p(l)ay – Igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres”. La Comisión también observó que el Gobierno estaba alentando a las partes de las negociaciones colectivas a emprender iniciativas conjuntas y promover el análisis sistemático y la reformulación de los acuerdos colectivos, y que se realizaba un análisis continuo del Acuerdo colectivo de empleados federales para determinar posibles disposiciones discriminatorias. La Comisión pidió al Gobierno que informara de los resultados del análisis del Acuerdo colectivo de empleados federales en cuanto a posibles disposiciones discriminatorias y de si los resultados del análisis habían dado lugar a alguna modificación del acuerdo colectivo.

Convenio No. 111: En su observación de 2007, la Comisión de Expertos observó con interés la entrada en vigor, el 18 de agosto de 2006, de la Ley general sobre la igualdad de trato y la Ley sobre la igualdad de trato de los soldados, que se aprobaron con el fin de aplicar las recientes directrices europeas relativas al principio de la igualdad de trato. La Comisión observó que la Ley general sobre la igualdad de trato prohíbe la discriminación directa e indirecta contra los empleados por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o cosmovisión, discapacidad, edad y orientación sexual. La Ley también prohíbe el hostigamiento por cualquiera de dichos motivos y el hostigamiento sexual. La Comisión observó con interés que la nueva legislación no sólo prohibía la discriminación en el empleo y la ocupación sino que también establecía la obligación del empleador de adoptar las medidas necesarias para proteger a los empleados contra la discriminación, inclusive mediante medidas preventivas (sección 12), tales como impartir al personal información y capacitación sobre la igualdad de trato, y establecer procedimientos adecuados para ocuparse de los casos de discriminación. La Comisión tomó nota del establecimiento de la Oficina Federal contra la Discriminación del Ministerio Federal para las Familias, las Personas de Edad, las Mujeres, los Niños y los Jóvenes y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación práctica de la nueva legislación, incluidas las decisiones administrativas o judiciales pertinentes relativas a las actividades de la Oficina Federal contra la Discriminación.

La Comisión examinó nuevamente la aplicación por parte de Alemania del Convenio No. 111 en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2008. Los comentarios de la Comisión a este respecto se publicarán a comienzos de 2009.

## **Armenia**

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

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó que las mujeres son víctimas de discriminación directa e indirecta en la remuneración, así como de la división vertical y horizontal en el mercado de trabajo, como consecuencia de lo cual la tasa media de remuneración de las mujeres es equivalente al 39% de la correspondiente a los hombres. La Comisión observó también que el Gobierno había indicado que las mujeres se estaban viendo gradualmente excluidas de las ramas de la economía en que las remuneraciones eran comparativamente elevadas y que estaban concentrándose en los sectores en que la remuneración era baja, como los de salud, educación y cultura. Las causas subyacentes de esa tendencia son, al parecer, que los empleadores prefieren contratar hombres y que las mujeres enfrentan dificultades para compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares, especialmente en las ramas y ocupaciones mejor remuneradas. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno hiciera lo que fuera necesario para eliminar la discriminación indirecta y directa contra la mujer en la remuneración y las causas subyacentes de la división vertical y horizontal en el mercado de trabajo, así como los efectos de tal división en las disparidades en la remuneración entre hombres y mujeres.

Además, la Comisión de Expertos observó que, de conformidad con la sección 178(2) del Código de Trabajo, los hombres y las mujeres recibían igual remuneración por el mismo trabajo o un trabajo equivalente. Sin embargo, en su informe, el Gobierno hacía referencia a la misma remuneración o remuneración equivalente por el mismo trabajo o trabajo de igual valor. La Comisión hizo hincapié en que “trabajo de igual valor” incluía pero también abarcaba más que la igualdad de remuneración por trabajo “igual”, el “mismo” o “similar”, y abarca también el trabajo que es de carácter totalmente diferente, pero que sin embargo es de igual valor. Al señalar que el Código de Trabajo de 2004 se está revisando, la Comisión pidió al Gobierno que aprovechara la oportunidad para asegurarse de que en el Código del Trabajo enmendado se previera de forma explícita no sólo la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por el mismo trabajo, trabajo similar o igual, sino también por trabajo de igual valor en el sentido del párrafo b) del artículo 1 de la Convención.

Convenio No. 111: La Comisión de Expertos examinó el primer informe de Armenia sobre la aplicación del Convenio No. 111 en su período de sesiones celebrado en los meses de noviembre y diciembre de 2008. Las observaciones que formule la Comisión se publicarán a comienzos de 2009.

## **Camerún**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, el 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 pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 89: En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos hizo referencia a los párrafos 191 a 202 de su estudio general de 2001 sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria, en que observó que la tendencia actual era, sin lugar a duda, dejar atrás la prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres para dar a los agentes sociales la responsabilidad de determinar el alcance de las exenciones permitidas. La Comisión recordó además que los Estados miembros estaban 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 restricciones discriminatorias. La Comisión recordó asimismo que el Protocolo de 1990 del Convenio No. 89 había sido concebido como un instrumento para una transición sin tropiezos 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 de Trabajo se estipulaba 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 dicha sección no reflejaba plenamente el principio de igual remuneración de hombres y mujeres tal como figuraba en el Convenio, ya que ese principio no solamente abarca 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 que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor se reflejara plenamente en la legislación.

En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones formuladas por la Unión de Sindicatos Libres del Camerún en relación con 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 tenían 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 muy difícil 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 facilitar la presentación de denuncias de 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 por trabajo de igual valor.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2007, la Comisión observó que, según el estudio realizado en septiembre de 2007 por la OIT en el marco del Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 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 hostigamiento 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 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 antes mencionado, resultaría difícil combatir eficazmente el hostigamiento sexual con arreglo a dicha sección debido a las lagunas existentes en el anteproyecto de ley en lo referente a la carga de la prueba, la protección de testigos y las sanciones aplicables. En vista de la gravedad del hostigamiento 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 hostigamiento 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 entre 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 antes mencionado, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas señalaron la necesidad de actualizar periódicamente la Orden relativa a la sección 83 del Código Laboral para adaptarla a las nuevas aptitudes y capacidades laborales de las mujeres. La Comisión pidió 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.



## Dominica

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

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, en la que se recuerda que en la sección 24 de la Ley de normas laborales se establece que "los empleadores no deberán establecer o mantener diferencias entre los salarios de hombres y mujeres empleados que realizan en el mismo establecimiento, bajo condiciones de trabajo similares, un trabajo similar cuyo desempeño exija un grado similar de pericia, esfuerzo y responsabilidad", la Comisión de Expertos señaló nuevamente que esa sección era más restrictiva que el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor, que figura en la Convención. La Comisión subrayó la importancia de plasmar plenamente en la legislación ese principio de la Convención, y prevé no sólo la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, o trabajo igual o similar, sino también prohibir la discriminación salarial que se produce en situaciones en que hombres y mujeres realizan diferentes trabajos que sin embargo tienen igual valor. La Comisión pidió al Gobierno que enmendara en consecuencia la sección 24.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó que en junio de 2006 el Gobierno había aprobado una Política Nacional y un Plan de Acción para la igualdad y paridad entre los géneros. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas concretas que había adoptado o previsto con arreglo al Plan de Acción para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, incluido el acceso a la educación y la capacitación.

## Guatemala

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Guatemala ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138 y 182.

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

Convenio No 100: En el artículo 102 c) de la Constitución de Guatemala se establece que se pagarán "iguales salarios por igual trabajo realizado en condiciones de trabajo equivalentes, e iguales condiciones de antigüedad y eficiencia". En la sección 89 del Código de Trabajo se dispone que "se pagarán iguales salarios por un trabajo igual realizado en puestos equivalentes, bajo las mismas condiciones de eficiencia y antigüedad en la misma empresa". Recientemente, la Comisión de Expertos, en una observación de 2007, hizo hincapié en que esas disposiciones no daban pleno efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, que figura en la Convención. La Comisión señaló que el concepto de "trabajo de igual valor" incluye, aunque no se limita a la

igualdad de remuneración por “igual”, “similar” o el “mismo” trabajo, y también abarca el trabajo que es de carácter totalmente distinto y que, sin embargo, tiene igual valor. La Comisión instó al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos para plasmar en la legislación el principio establecido en la Convención.

Convenio No. 111: En su observación de 2007, la Comisión de Expertos se refirió a las comunicaciones de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres actualmente Confederación sindical internacional, en relación con la realización de pruebas de embarazo y despidos por motivo de embarazo, especialmente en las empresas de fabricación de productos de exportación (*maquiladoras*). La Comisión observó que, de conformidad con el informe del Gobierno, el organismo de inspección laboral no había recibido quejas sobre la imposición de pruebas de embarazo como condición para obtener o mantener un empleo. El Gobierno también hizo referencia a un estudio titulado “Análisis de la discriminación basada en el género contra las mujeres en el trabajo, especialmente en las industrias textil y de fabricación de productos de exportación”, realizado en el contexto del programa *Cumple y gana*. De conformidad con este análisis, no se había informado de ningún caso de imposición de la prueba de embarazo en empresas de confecciones y textiles aunque todavía había un alto porcentaje de despidos de trabajadoras embarazadas que, según alegaban los empleadores, se debían a otros motivos. La Comisión subrayó que el hecho de que no hubiera denuncias de casos de discriminación por motivo de embarazo en relación con la obtención y el mantenimiento del empleo no significaba que no existiera este tipo de discriminación en la práctica, y las diversas comunicaciones y el estudio mencionado por el Gobierno indicaban que había problemas en este ámbito. La Comisión pidió al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para hacer frente a la discriminación por motivo de embarazo en relación con la obtención y mantenimiento del empleo y para fortalecer la protección de las trabajadoras embarazadas a fin de evitar los despidos por motivo de embarazo que se atribuyen a otros motivos, y que la mantuviera informada a este respecto.

Convenio No. 182: En su observación de 2006, la Comisión de Expertos observó que el Gobierno estaba evaluando las medidas adoptadas en el marco del “Plan de Acción Nacional para combatir la explotación sexual comercial de las niñas, los niños y los jóvenes en Guatemala” y los resultados logrados con el fin de elaborar un nuevo plan. La Comisión pidió al Gobierno que le proporcionara un ejemplar del nuevo plan de acción para combatir la explotación sexual comercial de las niñas, los niños y los jóvenes en Guatemala, así como información sobre su aplicación.

Convenio No. 122: En su observación de 2006, la Comisión observó que el Gobierno estaba formulando una política nacional sobre empleo y trabajo decente a fin de promover el acceso masivo al empleo productivo, mejorar los niveles de empleo, luchar contra el desempleo y el subempleo, y garantizar la seguridad del empleo y los ingresos de los trabajadores. Los temas intersectoriales de la política sobre empleo y trabajo decente son el género y los pueblos indígenas. La Comisión pidió al Gobierno que continuara proporcionando información sobre la manera en que el Gobierno velaba por que el empleo ocupara un lugar central en las políticas macroeconómicas y sociales al formular y aplicar la Estrategia nacional de reducción de la pobreza y en la promoción del trabajo decente.

## Haití

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Haití ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó que el Ministerio sobre la Condición Femenina y los Derechos de la Mujer había empezado a examinar la legislación en vigor, con miras a llevar a cabo una revisión de las leyes que contienen disposiciones discriminatorias por motivos de género. La Comisión observó, en particular, que dicha revisión de la legislación también se refería a las disposiciones del Código de Trabajo relativas a las trabajadoras domésticas. La Comisión observó que este grupo de trabajadoras a menudo se ve gravemente afectado por las disparidades salariales entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor y por la segregación de las mujeres en trabajos infravalorados. La Comisión alentó al Gobierno a que continuara su revisión de la legislación en vigor a fin de determinar y suprimir las disposiciones discriminatorias, y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas prácticas que se habían adoptado para promover y aplicar el principio de igualdad de remuneración para las trabajadoras domésticas. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación de la sección 317 del Código de Trabajo, que establece que por trabajo de igual valor las mujeres recibirán un salario igual al que perciben los hombres.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos hizo referencia a la información proporcionada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres actualmente Confederación Sindical Internacional, de conformidad con la cual el hostigamiento sexual es frecuente en las zonas francas industriales. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que tiene conocimiento de casos aislados de hostigamiento sexual en el sector de exportaciones. También observó que el Ministerio de Asuntos Sociales se había propuesto formular propuestas a la Junta Tripartita de Conciliación y Arbitraje encargada de la nueva redacción del Código de Trabajo, con miras a que esta Junta tomara en consideración en su labor el hostigamiento sexual. La Comisión expresó la esperanza de que las nuevas disposiciones se definiera y prohibieran tanto el hostigamiento sexual *quid pro quo* como el hostigamiento en la forma de un entorno de trabajo hostil. La Comisión también esperaba que en su siguiente informe el Gobierno pudiera indicar las medidas adoptadas en el derecho y en la práctica para prevenir y prohibir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, en particular en las zonas francas industriales.

Convenio No. 29: En sus observaciones formuladas con arreglo a este Convenio, y en su reciente observación de 2007, la Comisión de Expertos abordó la cuestión relativa a la explotación de los niños empleados como sirvientes domésticos, a los que se les denomina “restaveks”. La Comisión expresó su preocupación acerca de las condiciones de explotación de que son víctimas los menores empleados como sirvientes domésticos, que trabajan en una relación de dependencia total. Tomando en cuenta las condiciones en que trabajan, su corta edad, y el hecho de que para ellos es imposible dejar el trabajo y la familia en que

han sido colocados, la Comisión consideró que tal trabajo podía enmarcarse dentro de la definición de trabajo forzoso que figura en el Convenio. La Comisión instó al Gobierno a que tomara sin demora las medidas necesarias y a que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de represión existentes en este ámbito.

## **Jamahiriya Árabe Libia**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, la Jamahiriya Árabe Libia ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 29, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó que en la sección 31 del Código de Trabajo No. 58, de 1970, se prevé que un empleador no discriminará entre hombres y mujeres en lo que respecta a la remuneración cuando “la índole y las circunstancias del trabajo sean las mismas”. La Comisión señaló que la noción de que “el trabajo es de la misma índole o se realiza en las mismas circunstancias” es más estricta que la noción de trabajo de igual valor que se prevé en la Convención. No obstante, también observó que en la sección 91 del Código se prevé también que todas las disposiciones que regulan el empleo de los trabajadores se aplicarán a las mujeres y los jóvenes sin discriminación por trabajo de igual valor. Dada la discrepancia en la redacción de las dos disposiciones, la Comisión hizo referencia a su observación general de 2006, en la que subrayaba y aclaraba el significado de “trabajo de igual valor”, y pidió al Gobierno que aclarara esta ambigüedad en su legislación y considerara la posibilidad de enmendar la legislación de modo que se estableciera con mayor claridad la igualdad de remuneración de hombres y mujeres en situaciones en que realizan trabajos diferentes que no obstante tienen igual valor.

Convenio No. 111: En su observación de 2007, la Comisión de Expertos tomó nota de la Decisión No. 258, de 1989, del Comité General del Pueblo, relativa a la rehabilitación y capacitación de las mujeres libias. Observó que algunas de sus disposiciones se referían a “oportunidades laborales adecuadas para las mujeres”, a la capacitación para desempeñar “ocupaciones y funciones que sean adecuadas para sus características psicológicas y físicas”, y a materias de estudio que sean “adecuadas para la naturaleza y las condiciones sociales de las mujeres”. La Comisión recordó al Gobierno que los estereotipos sociales, según los cuales ciertos tipos de trabajo son “adecuados para la naturaleza o las condiciones sociales de las mujeres” o para “sus características psicológicas y físicas”, podían dar lugar a que se orientara a las mujeres y a los hombres hacia diferentes tipos de educación y capacitación y, posteriormente, hacia diferentes trabajos y carreras, alentando así la segregación ocupacional. Si bien podrían estar surgiendo nuevas esferas de capacitación y empleo para las mujeres, la Comisión expresó su preocupación ante la posibilidad de que el efecto de estas disposiciones tuviera como resultado la desigualdad en el mercado de trabajo y estereotipos ocupacionales basados en el género. La Comisión pidió al Gobierno que aclarara el significado de las frases “oportunidades laborales adecuadas”, “adecuados para sus características

psicológicas y físicas”, y “adecuados para la naturaleza o las condiciones sociales de las mujeres”, y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que no se excluyera ni se desalentara a las mujeres de la participación en cursos de formación profesional ni se les negaran oportunidades de trabajo en las esferas en que tradicionalmente predominaban los hombres.

La Comisión observó, teniendo en cuenta los datos estadísticos proporcionados en el informe del Gobierno, que el porcentaje de mujeres económicamente activas había aumentado de 15,65% en 1995 a 29,59% en 2006. La Comisión acogió con beneplácito este aumento aunque consideraba que la tasa de mujeres económicamente activas seguía siendo baja en comparación con la correspondiente a los hombres (60,48% en 2006).

## Rwanda

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Rwanda ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su observación de 2007, la Comisión de Expertos recordó que en el artículo 84 del Código de Trabajo se establece que los trabajadores igualmente competentes que realicen el mismo trabajo en las mismas condiciones deberán recibir igual remuneración, sin consideración alguna de su origen, sexo o edad. La Comisión observó previamente que esta disposición era de carácter más estricto que el principio de la Convención porque hacía hincapié en la igualdad de remuneración por el “mismo trabajo” en lugar de por trabajo de igual valor, como se establece en la Convención. En su informe, el Gobierno señaló que el proyecto de Código de Trabajo ya no incluía las disposiciones que figuran actualmente en la sección 84 y que la sección 7 del Código de Trabajo, de manera más general, prohíbe toda forma de discriminación por motivo de sexo en el empleo, inclusive en la remuneración. La Comisión observó que, si bien era importante una prohibición general de la discriminación por motivo de sexo en el empleo, tal vez ésta no fuera suficiente por sí sola para asegurar la plena aplicación del principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, que se establece en la Convención. En consecuencia, la Comisión instó al Gobierno a que velara por que se introdujeran en el Código de Trabajo disposiciones sobre la igualdad de remuneración, de conformidad con la Convención, con lo que se reflejaría plenamente en la legislación el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Convenio No. 111: En su observación de 2007, la Comisión de Expertos observó que, de conformidad con los comentarios formulados por las organizaciones de trabajadores, seguía existiendo la discriminación por motivos de sexo, origen étnico, religión, afiliación política o extracción social, a pesar de que la ley prohibía tales tipos de discriminación. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno indicó que no se había presentado ninguna denuncia a los servicios de inspección laboral sobre casos de discriminación. Tampoco había información sobre si se habían

llevado casos de discriminación ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Oficina del Ombudsman o los tribunales, ni sobre cómo se habían abordado.

La Comisión hizo hincapié en que prohibir legalmente la discriminación constituía un elemento importante para garantizar la aplicación de la Convención. Sin embargo, la política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, como se prevé en el artículo 2 de la Convención, también exigía que el Gobierno adoptara medidas concretas para garantizar el disfrute en la práctica de la igualdad de oportunidades y de trato. A este respecto, la Comisión recomendó que el Gobierno examinara si los recursos administrativos y judiciales de que disponía, así como cualquier otro obstáculo para la determinación y la solución de casos de discriminación en el empleo y la ocupación. En este contexto, la Comisión recomendó que se fortalecieran las actividades de sensibilización y capacitación sobre cuestiones relativas a la igualdad. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto, indicando de qué manera se procuraba la cooperación con organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores y otros organismos pertinentes, como la Comisión Nacional de Derechos Humanos. La Comisión también pidió al Gobierno que indicara cualquier caso de discriminación en el empleo y la ocupación que hubiera sido examinado por las autoridades competentes.

La Comisión observó que el Gobierno había indicado que en la sección 16 del proyecto de Código de Trabajo se preveía que no se podía sancionar a un trabajador por haber sido víctima de hostigamiento sexual ni por haberse opuesto a actos de hostigamiento sexual por parte del empleador, por un representante del empleador o por cualquier otra persona que abusara de su autoridad. La misma disposición protegía también a los trabajadores que presentaban denuncias de hostigamiento sexual. La Comisión espera que en las nuevas disposiciones relativas al hostigamiento sexual no solo se prevea la protección de los trabajadores contra las represalias, sino que también se defina y se prohíba el hostigamiento sexual como tal. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada de las medidas adoptadas con miras a incluir en el Código de Trabajo disposiciones adecuadas sobre el hostigamiento sexual.

---