



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

Distr. general
12 de agosto de 2010
Español
Original: inglés

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

47° período de sesiones

4 a 22 de octubre de 2010

Tema 5 del programa provisional*

**Aplicación de los artículos 21 y 22 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**

Organización Internacional del Trabajo

* CEDAW/C/2010/47/1.

** El presente documento se presentó con retraso debido a que se demoraron las aportaciones de otras fuentes.

I. Introducción

1. Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son objeto de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De los 188 convenios aprobados hasta ahora, la información que figura en el presente informe se relaciona principalmente con los siguientes:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100), que ha sido ratificado por 168 Estados miembros;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Nº 111), que ha sido ratificado por 169 Estados miembros;
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Nº 156), que ha sido ratificado por 40 Estados miembros.

2. Se hace referencia a otros convenios pertinentes al empleo de mujeres cuando son aplicables:

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 de asociación

- 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 de 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 a 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).

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (Nº 97);
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (Nº 143).

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).

3. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, órgano de expertos independientes de todo el mundo, que se reúne anualmente, supervisa la aplicación de los convenios ratificados. La información que figura en la parte II del presente informe consiste en resúmenes de las observaciones y solicitudes directas hechas por la Comisión. Las observaciones son comentarios que se publican en el informe anual de la Comisión de Expertos, que se prepara en español, francés e inglés, presentados a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas, preparadas en francés e inglés, y en el caso de los países de habla hispana también en español, no se publican en forma de libro, pero se distribuyen. En una fecha posterior se publican en la base de datos de actividades de supervisión de la OIT, ILOLEX.

4. La información que figura a continuación contiene referencias breves a los comentarios mucho más detallados que hacen los órganos supervisores de la OIT. Los comentarios pertinentes de la Comisión de Expertos mencionados en la parte II se pueden hallar en: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm y a continuación remitiéndose a la base de datos sobre la Aplicación de Normas del Trabajo (APPLIS).

II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países**Bahamas**

5. De los convenios pertinentes de la OIT, las Bahamas han ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además han ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 97, 98, 103, 105, 138 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

6. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 97

7. En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas prácticas tendentes a asegurar que los trabajadores y las trabajadoras migrantes fueran tratados en plano de igualdad con los nacionales con respecto a las condiciones de trabajo, los derechos sindicales, el alojamiento, los impuestos, la seguridad social y el acceso al sistema de justicia. También observó que el Ministerio de Servicios Sociales había establecido una oficina para la mujer dedicada a abordar cuestiones relativas a la igualdad de trato, y pidió al Gobierno que suministrara información sobre las actividades de esa oficina a fin de asegurar que las trabajadoras migrantes se

beneficiaran de la protección ofrecida por el Convenio en plano de igualdad con los hombres.

Convenio N° 100

8. En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos recordó que la referencia al concepto de trabajo de "igual valor" que figuraba en la sección 6 b) de la Ley del empleo de 2001 se limitaba a los trabajos realizados en el mismo establecimiento. La Comisión subrayó que las posibilidades de comparación a nivel de los establecimientos tal vez fueran insuficientes, particularmente cuando las trabajadoras estaban concentradas en determinados sectores de actividad.

9. La Comisión observó también las estadísticas de 2005 sobre las "personas empleadas en la industria hotelera, por ocupación, sexo, número medio de horas trabajadas y sueldo semanal medio – Conjunto de las Bahamas", que indicaban la existencia de diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres en casi todas las ocupaciones; además, era más frecuente que las mujeres estuvieran más concentradas que los hombres en las ocupaciones peor remuneradas. El diferencial de los sueldos semanales entre los hombres y las mujeres era particularmente acusado en la categoría superior de directores y altos ejecutivos. Mientras que los hombres y las mujeres estaban distribuidos de manera más o menos igual en esta categoría ocupacional, el diferencial de los sueldos semanales entre hombres y mujeres era de alrededor del 31,3%. La Comisión observó también que el 30,5% de los "directores no clasificados en otras categorías" eran hombres, y que el diferencial de sueldos basado en el género en esta categoría muy bien remunerada era del 43,8%. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para averiguar las razones que explicaban esos diferenciales de sueldos entre hombres y mujeres y que indicara las medidas que hubiera adoptado o que se propusiera adoptar para resolver el problema en las distintas ocupaciones, particularmente en la categoría ocupacional superior de directores y altos ejecutivos.

Convenio N° 103

10. En su solicitud directa de 2008, la Comisión de Expertos observó que en la legislación nacional vigente no se contemplaba que el Departamento de Servicios Sociales pagara prestaciones de asistencia social a las mujeres que nunca habían trabajado antes de quedar embarazadas. Sobre esta cuestión, la Comisión recordó que el propósito del párrafo 5 del artículo 4 del Convenio era disponer el pago de prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública a las empleadas que no reunieran, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones de maternidad en efectivo. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de introducir en su legislación disposiciones que hicieran posible pagar prestaciones de asistencia social a las trabajadoras que no podían percibir prestaciones de maternidad porque no cumplían las condiciones relativas al período de empleo contempladas en la sección 35 del Reglamento del Seguro Nacional (Prestaciones y Asistencia) de 1974, en su forma enmendada.

Convenio N° 111

11. En su solicitud directa de 2007, la Comisión de Expertos observó, por una parte, que en los programas del Instituto Técnico y Profesional de las Bahamas (BTVI) participaba un gran número de graduadas, especialmente en los programas de negocios y de informática. Por otra parte, las mujeres todavía se concentraban en las ocupaciones denominadas típicamente femeninas, como las de cosmetología, empleo en oficinas y administración de sistemas de oficinas. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que hubiera adoptado para alentar a las mujeres a participar en cursos de

capacitación para carreras en que tradicionalmente predominaban los hombres y que podrían ofrecer mejores perspectivas.

12. En sus observaciones anteriores, la Comisión había señalado que la redacción del artículo 26 4) d) de la Constitución, que se refería a las "circunstancias especiales" de las personas protegidas contra la discriminación, parecía permitir medidas positivas en favor de los grupos protegidos en el marco del Convenio. Se invitó una vez más al Gobierno a explicar mejor el significado de esa disposición constitucional y a indicar si la había utilizado o si se proponía utilizarla, por ejemplo para adoptar medidas positivas de promoción del empleo de las mujeres.

Convenio N° 182

13. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que había niñas de 12 años de edad que eran víctimas de la explotación sexual en el mundo de la prostitución y que niñas en edad escolar posaban desnudas en fotografías a cambio de dinero y alimentos. La Comisión observó que, según la OIT y el Proyecto del estudio regional sobre el trabajo infantil del Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA), no había ningún mandato legislativo o institucional relativo a un examen sistémico de la situación del trabajo infantil a nivel nacional. Considerando que la información mencionada indicaba que tenían lugar en el país algunas de las peores formas de trabajo infantil, la Comisión esperaba que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para determinar la magnitud del problema del trabajo infantil y, en particular, de las peores formas de trabajo infantil.

Burkina Faso

14. De los convenios pertinentes de la OIT, Burkina Faso ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138, 142, 143 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

15. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 97

16. En su solicitud directa de 2008, la Comisión de Expertos observó que se negaban a muchos repatriados, especialmente mujeres y niños, determinadas prestaciones y derechos en materia de empleo, seguridad social, salud, vivienda, alimentación y educación. La Comisión señaló que, si bien el Gobierno reconocía las dificultades con que se topaban los repatriados y había adoptado algunas medidas para atender su situación, el reasentamiento socioeconómico de esas personas y su situación de vulnerabilidad en Côte d'Ivoire seguían planteando problemas. El acuerdo bilateral de 1961 sobre contratación y empleo entre Burkina Faso y Côte d'Ivoire no se estaba aplicando, y la protección consular en Côte d'Ivoire era insuficiente para atender a tantos nacionales, especialmente en la situación actual. La Comisión recordó los párrafos 5 2) y 20 de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (N° 86), en que se subraya la importancia de aconsejar a los migrantes y a sus familias acerca de las cuestiones referentes al regreso y se ofrecen garantías adicionales a los repatriados con respecto a la prestación de asistencia a los desamparados y a los desempleados, así como para facilitar la reintegración al trabajo de los desempleados.

Convenio N° 100

17. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que no se había recibido el informe del Gobierno y, por consiguiente, recordó sus observaciones anteriores. Señaló que la mayoría de mujeres trabajaban en el sector no regulado y en el sector agrícola y estaban representadas de manera muy insuficiente en la mayoría de empleos, particularmente los puestos directivos medios y superiores. La Comisión señaló que en Burkina Faso la vida de una mujer se regía aún en gran medida por normas y prácticas consuetudinarias que consagraban la distribución tradicional de funciones y tareas entre los hombres y las mujeres, y que algunos empleadores eran reacios a contratar mujeres por temor a que las responsabilidades familiares las mantuvieran apartadas del trabajo. Para poner remedio a las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres, la Comisión señaló que en la Política nacional de promoción de la mujer se preveían medidas prioritarias como la reducción de prácticas sociales y culturales que eran reconocidas como regresivas y degradantes para las mujeres; la promoción del acceso de las mujeres al empleo y la capacitación; y la promoción de su participación en los órganos encargados de formular decisiones. La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre los efectos de la Política nacional en la reducción de la segregación de las mujeres en el mercado laboral, y también sobre la participación de las mujeres en puestos directivos medios y superiores.

18. Con respecto a la evaluación objetiva de los puestos, la Comisión recordó que era esencial utilizar técnicas apropiadas para determinar si los puestos que entrañaban tipos de trabajo distintos tenían sin embargo el mismo valor para los fines de la remuneración. Subrayó que adoptar criterios de evaluación no discriminatorios y aplicarlos de manera uniforme tenía una importancia crucial para reducir los diferenciales de sueldos que se basaban en estereotipos tradicionales en relación con el "valor del trabajo".

19. La Comisión señaló que los servicios de inspección del trabajo no habían registrado denuncias relativas al principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión deseaba señalar a la atención del Gobierno que la inexistencia de denuncias no significaba necesariamente que no existiera discriminación en los sueldos. Ello también podría indicar que las víctimas no tenían conocimiento de sus derechos ni de los remedios de que disponían. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera suministrando información sobre las medidas adoptadas para asegurar la aplicación efectiva del principio del Convenio, particularmente las campañas de promoción e información acerca del principio del Convenio.

El informe más reciente del Gobierno ya se ha recibido y la Comisión de Expertos lo examinará en 2010.

Convenio N° 111

20. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que no se había recibido el informe del Gobierno y recordó sus anteriores inquietudes en el sentido de que el Gobierno no había velado por la observancia de la legislación laboral tendente a eliminar la discriminación en materia de empleo. Por consiguiente, instó al Gobierno a transmitir información sobre lo siguiente: a) la aplicación de la legislación pertinente, incluida la de la Ley de 28 de abril de 1998 que garantiza la igualdad de acceso al empleo en el sector público; b) el número y los resultados de las denuncias basadas en la legislación laboral tendente a eliminar la discriminación; y c) las actividades realizadas por el Ministerio de Promoción de la Mujer y el Comité nacional de lucha contra la discriminación para asegurar la aplicación efectiva de dicha legislación.

El informe más reciente del Gobierno ya se ha recibido y la Comisión de Expertos lo examinará en 2010.

Convenio N° 182

21. En su observación de 2008, la Comisión de Expertos señaló que la trata de personas en el interior del país, que representaba el 70% de los casos, afectaba principalmente a muchachas dedicadas a trabajos domésticos o que trabajaban como vendedoras callejeras en las principales ciudades del país. Señaló que las muchachas, particularmente las empleadas como trabajadoras domésticas, eran a menudo víctimas de explotación, y que era difícil controlar sus condiciones de empleo debido al carácter no autorizado de este trabajo. Al tiempo que se refería a la existencia del programa de la OIT/IPEC de lucha contra el tráfico de niños con fines de explotación laboral en África Occidental y Central (LUTRENA), la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas sujetas a plazos que se hubieran adoptado en el contexto de la aplicación de la fase V del programa LUTRENA para proteger a las niñas de las peores formas de trabajo infantil, incluso, en particular, sobre el número de niñas víctimas de la venta y la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual que hubieran quedado liberadas gracias a esas medidas.

Chad

22. De los convenios pertinentes de la OIT, el Chad ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 138 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

23. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 100

24. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos recordó sus inquietudes relativas a la limitación del principio de igualdad de remuneración estipulado en la sección 42 del Convenio colectivo general aplicable a los trabajadores en la República del Chad. La Comisión subrayó una vez más que la protección que este convenio colectivo brindaba a los trabajadores y las trabajadoras era más restringida que la que se contemplaba en la sección 246 del Código del Trabajo (aprobado por la Ley N° 038/PR/96, de 11 de diciembre de 1996), ya que no daba plena efectividad al principio de un sueldo igual por un trabajo de igual valor. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que aclarase el alcance práctico de la sección 42 del Convenio colectivo en relación con la igualdad de remuneración y que indicara de qué manera se aseguraba, en la ley y en la práctica, que los trabajadores y las trabajadoras recibieran una remuneración igual cuando realizaban trabajos de igual valor.

Convenio N° 111

25. En su observación de 2009, la Comisión de Expertos tomó conocimiento con interés de la aprobación de la Ley N° 016/PR/06, de 13 de marzo de 2006, en que se ofrecían directrices para el sistema educativo chadiano, centradas en la lucha contra la exclusión de la educación de los grupos considerados más vulnerables, incluidas las niñas que vivían en zonas rurales. El objetivo de esa ley era asegurar a todos los niños del Chad el acceso equitativo a una educación de alta calidad y promover la escolarización de las niñas eliminando estereotipos y otros obstáculos socioeconómicos y culturales para el pleno desarrollo de las niñas y las mujeres en el proceso educativo. La Comisión observó también que en el Plan de acción nacional para la educación para todos se incluían incentivos encaminados a hacer que la asistencia a la escuela fuera más atractiva para las niñas, y que

se habían adoptado medidas experimentales en cuatro zonas piloto para promover la escolarización de las niñas. Se trataba de realizar actividades de sensibilización en gran escala con respecto a las cuestiones de género, conceder subsidios a las comunidades para que emprendieran actividades de generación de ingresos, eximir del pago de las matrículas escolares y levantar las limitaciones de edad para la matrícula de las niñas en la escuela.

26. Sin embargo, la Comisión señaló a la atención del Gobierno la incompatibilidad de la sección 9 de la Ordenanza N° 006/PR/84, de abril de 1984, con las disposiciones del Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que declarase si la Ordenanza de 1984 seguía vigente y, por tanto, que aclarase si un marido aun tenía derecho a oponerse a las actividades comerciales de su esposa. De ser así, el Gobierno debía derogar la sección 9 de la Ordenanza a causa de su carácter discriminatorio contra la mujer.

República Checa

27. De los convenios pertinentes de la OIT, la República Checa ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 171 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

28. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 100

29. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que el nuevo Código Laboral (Ley N° 262/2006, enmendada por la Ley N° 585/2006), que entró en vigor el 1° de enero de 2007, continuaba limitando la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor a los trabajadores contratados por un mismo empleador. La Comisión recordó su observación general de 2006, en la que señaló que la aplicación del principio del Convenio no se limitaba a las comparaciones entre hombres y mujeres en el mismo establecimiento o empresa sino que permitía hacer una comparación mucho más amplia entre trabajos realizados por hombres y mujeres en diferentes empresas o entre diferentes empleadores. En los casos en que las mujeres estuvieran muy concentradas en determinados sectores de actividad u ocupaciones, existía el peligro de que las posibilidades de comparación pudieran ser insuficientes a nivel del establecimiento. A este respecto, la Comisión se refirió a las observaciones efectuadas por la Confederación de Sindicatos Checo-Morava en que se afirmaba que los trabajos en que predominaban las mujeres solían estar peor remunerados en comparación con puestos similares en los que las mujeres no eran mayoría. Consideró que prestar más atención al principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, mediante la aplicación de criterios transectoriales, podría contribuir a resolver esta situación.

30. Al tiempo que acogía con beneplácito el marco jurídico establecido en la sección 110 del Código Laboral con miras a una evaluación objetiva de los puestos de trabajo, la Comisión también señaló la necesidad de formular y utilizar métodos específicos de evaluación de puestos, que incluyeran los factores estipulados en el Código Laboral y garantizaran su aplicación libre de prejuicios sexistas. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que hubiera adoptado o que se propusiera adoptar para formular y utilizar métodos objetivos de evaluación de puestos de trabajo como medio de promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convenio N° 111

31. En su observación de 2009, la Comisión de Expertos recordó las deliberaciones mantenidas en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia durante la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2008), en las que se abordaron las cuestiones siguientes: a) el hecho de que en el Código Laboral de 2006 se hubiera retirado la protección de que se disponía anteriormente contra la discriminación basada en diversos motivos adicionales, como las responsabilidades familiares, el estado civil o familiar o la militancia o la actividad en partidos políticos, sindicatos u organizaciones de empleadores; y b) la situación de los romaníes, incluidas las mujeres, en materia de empleo y ocupación. La Comisión de la Conferencia había pedido al Gobierno que adoptara sin más demora nuevas leyes no discriminatorias y que velara por que dichas leyes fueran plenamente acordes con el Convenio. También instó al Gobierno a adoptar medidas para formular criterios mejorados para evaluar y supervisar la situación de los romaníes en lo tocante al empleo, la ocupación y el desempleo. La Comisión de Expertos había expresado preocupación por el hecho de que no se hubiera recibido ningún informe del Gobierno desde que se debatió el caso en 2008.

32. La aplicación del Convenio por la República Checa fue debatida una vez más por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia durante la 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2010). La Comisión de la Conferencia observó que se había aprobado la Ley de lucha contra la discriminación, que había entrado en vigor el 1º de septiembre de 2009. La ley abarcaba la discriminación directa e indirecta por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, creencias y visión del mundo. Se instó al Gobierno a proporcionar información completa a la Comisión de Expertos de modo que esta pudiera evaluar si la nueva legislación brindaba protección suficiente contra la discriminación por todos los motivos enumerados en el artículo 1 1) a) del Convenio, en particular con respecto a la discriminación basada en las responsabilidades familiares, el estado civil o familiar o la militancia o la actividad en partidos políticos, sindicatos u organizaciones de empleadores.

33. La Comisión de la Conferencia tomó conocimiento asimismo de la información suministrada por el Gobierno sobre las diversas medidas adoptadas para promover la integración social y económica de los romaníes, pero seguía preocupada por el hecho de que las medidas todavía no hubieran producido mejoras verificables para los romaníes en materia de empleo y ocupación. Por consiguiente, la Comisión de la Conferencia instó de nuevo al Gobierno a adoptar medidas para formular criterios mejorados que permitieran hacer un seguimiento de la situación de los romaníes, incluso mediante la reunión y el análisis de datos apropiados, con miras a demostrar el logro de progresos auténticos con respecto a la igualdad de acceso de los romaníes a la educación, la capacitación, el empleo y la ocupación.

Convenio N° 182

34. En su observación de 2009, la Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de que en virtud de la Ley N° 537/2004 se había introducido en el Código Penal la nueva disposición contenida en la sección 232a, que revocaba y sustituía la sección 246 del Código Penal (tráfico de mujeres con fines de relaciones sexuales). Con arreglo a esa disposición, toda persona que reclute, disponga, contrate, engañe, transporte, oculte o detenga a una persona menor de 18 años de edad, por la fuerza, con amenazas, con violencia o de cualquier otro modo, para los fines de explotación sexual, esclavitud servidumbre, trabajo forzoso u otras formas de explotación, será castigada con una pena de entre dos y diez años de prisión.

Malta

35. De los convenios pertinentes de la OIT, Malta ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 138 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

36. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 100

37. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó con interés la reciente enmienda de los Reglamentos sobre la igualdad de trato en el empleo de 2004 (Aviso legal N° 137 de 2007), en que se disponía que "por el mismo trabajo o por un trabajo al que se asigne igual valor no habrá discriminación directa o indirecta por motivos de sexo con respecto a todos los aspectos y condiciones de la remuneración" (secc. 3A 1)). Observó asimismo que, en virtud de la sección 3A 2) de esos reglamentos, el empleador deberá velar por que cuando se utilice un sistema de clasificación de puestos para determinar la remuneración, dicho sistema se base en los mismos criterios para los hombres y para las mujeres y esté formulado de manera que excluya cualquier forma de discriminación por motivos de sexo.

38. Al tiempo que tomaba conocimiento de estas novedades en el campo de la legislación, la Comisión también reiteró su anterior solicitud relativa a la metodología utilizada en las órdenes del Consejo de regulación de sueldos a fin de asegurar que los puestos y las profesiones que ocupaban predominantemente o exclusivamente las mujeres no resultaran infravalorados en comparación con los ocupados por hombres que realizaban un trabajo distinto y aplicaban competencias diferentes. Por otra parte, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que hubiera adoptado o que se propusiera adoptar para aumentar la conciencia sobre el principio del Convenio, con la cooperación de las partes sociales, en particular la conciencia del concepto de "trabajo de igual valor", la necesidad de utilizar un método libre de prejuicios sexistas para evaluar los puestos a la hora de negociar las tarifas de sueldos en los convenios colectivos, y la importancia de evitar los estereotipos basados en el género y de promover la igualdad.

39. La Comisión observó también que, con arreglo al informe anual publicado en 2008 por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, el diferencial de remuneración entre los géneros podía ser bastante considerable en relación con el sueldo bruto anual medio para los empleados, por ocupación principal y por sexo (Abril-junio de 2008). En el caso de los puestos de legisladores, funcionarios superiores y directivos, representaba el 28%, y para la categoría de trabajadores de servicios y dependientes de comercio y vendedores el diferencial de remuneración equivalía al 26%. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para reducir esas diferencias, en particular abordando la cuestión de la segregación ocupacional de las mujeres en determinadas ocupaciones peor remuneradas y mejorando su acceso a puestos mejor remunerados de nivel superior y de dirección.

Convenio N° 111

40. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que una vez más el Gobierno no había proporcionado una respuesta sobre la cuestión del servicio en el empleo acumulado por las mujeres antes del momento en que se vieron obligadas a dimitir al contraer matrimonio. La Comisión había observado anteriormente que este período se

contabilizaba como tiempo de experiencia en el acceso a los puestos y a los ascensos, pero no estaba reconocido para los fines de calcular las pensiones, lo cual situaba a las mujeres que volvían a ingresar en el empleo en una situación de clara desventaja porque no se tenían en cuenta sus años efectivos de servicio. En las observaciones anteriores de la Comisión también se indicaba que en el párrafo 41 de su Encuesta general de 1988 sobre la igualdad en el empleo y la ocupación se consideraba que las distinciones basadas en el estado civil eran discriminatorias por su propia naturaleza en virtud de las disposiciones del Convenio, en la medida en que daban lugar a que se impusiera a una persona de un sexo determinado un requisito o una condición que no se habría impuesto a una persona de otro sexo. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a indicar el número de mujeres actualmente empleadas cuya remuneración pensionable se vería afectada negativamente por el hecho de que se las había obligado a dimitir cuando contrajeron matrimonio antes de la promulgación de la Circular N° 103/80 de la Oficina del Primer Ministro, de 1980.

41. La Comisión tomó conocimiento de las actividades realizadas por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, y de que en el marco del programa titulado "The Gender Aspect from a Legal Perspective" (ESF/N° 46), que tenía por objeto aumentar la participación y el adelanto de las mujeres en el mercado laboral, se había llevado a cabo una revisión de las leyes y reglamentos de Malta y se habían formulado recomendaciones. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esas recomendaciones en lo relativo al empleo y la ocupación, incluidas posibles propuestas de enmienda de las disposiciones jurídicas vigentes y propuestas sobre la introducción de nuevas disposiciones jurídicas para resolver problemas relacionados con el género. La Comisión también pidió al Gobierno que facilitara información detallada sobre la situación de las mujeres empleadas en el sector privado, con inclusión de datos estadísticos sobre su representación en puestos directivos. Se pidió asimismo al Gobierno que suministrara información sobre las medidas adoptadas para alentar el reparto de las responsabilidades familiares y las medidas adoptadas por las empresas para establecer servicios de guardería.

42. Con respecto al acceso a la formación profesional y la educación, la Comisión tomó conocimiento de la información facilitada por el Gobierno sobre los programas de capacitación ofrecidos por la Corporación de Empleo y Formación (ETC) para prestar apoyo específico a los grupos desfavorecidos. Pidió al Gobierno que suministrara información sobre la forma en que se promovía el acceso de las niñas y las mujeres a la formación profesional y la educación a fin de mejorar sus oportunidades de empleo. También se alentó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para facilitar la reunión y el análisis por la ETC de datos desglosados por sexo, con miras a evaluar los efectos de los programas de capacitación en el empleo de las mujeres.

Túnez

43. De los convenios pertinentes de la OIT, Túnez ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

44. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 45

45. En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos observó la referencia a la sección 77 del Código Laboral, enmendada por última vez en virtud de la Ley N° 96-62, de 15 de julio de 1996, que prohibía el empleo de mujeres de cualquier edad y de jóvenes menores de 18 años de edad en trabajos subterráneos en minas y canteras. La Comisión invitó al Gobierno a considerar favorablemente la posibilidad de ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (N° 176), que no se centra en una categoría concreta de trabajadores sino más bien en la protección de la seguridad y la salud de todos los mineros, así como a considerar la posibilidad de denunciar el Convenio N° 45.

Convenio N° 89

46. En su solicitud directa de 2008, la Comisión de Expertos observó que la mayoría de convenios colectivos no contenían disposiciones concretas sobre el mantenimiento de los ingresos durante el embarazo, aparte de una referencia a la legislación laboral general vigente. La Comisión recordó que el propósito del Convenio era proteger el nivel de ingresos de las trabajadoras no sólo durante el período de licencia de maternidad sino durante un período mucho más prolongado de 16 semanas y cualesquiera períodos adicionales que pudieran ser necesarios por razones médicas, mediante el traslado a un puesto de trabajo diurno, prestaciones especiales de seguridad social o medidas análogas.

Convenio N° 100

47. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que en el sector público las escalas de sueldos se aplicaban a todos los empleados sin distinción alguna por motivos de sexo, y que las disposiciones correspondientes de los convenios colectivos del sector privado se aplicaban por igual a hombres y mujeres. Sin embargo, la Comisión consideraba que esto no era suficiente para asegurar la aplicación del principio de igual remuneración. Por consiguiente, deseaba subrayar una vez más que el concepto de "trabajo de igual valor" iba más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo "igual", el "mismo" trabajo o un trabajo "similar", y abarcaba también trabajos de características totalmente diferentes pero que tenían un valor igual. El alcance amplio del concepto de "igual valor" tenía por objeto impedir la desigualdad salarial que era a menudo consecuencia de la segregación ocupacional basada en el sexo, al concentrar a las mujeres en una serie limitada de ocupaciones. Observando la concentración de mujeres en determinados sectores, como el sector de servicios, y su bajo nivel de representación en cargos de responsabilidad, la Comisión subrayó la importancia de comparar el valor de los diferentes tipos de trabajo sobre la base de criterios objetivos y no discriminatorios. A este respecto, la Comisión señaló que para determinar las respectivas tarifas de remuneración con arreglo al principio del Convenio habría que hacer referencia a las competencias requeridas, el nivel de esfuerzo, el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre los efectos de su plan de acción tendente a alentar el adelanto vocacional de las mujeres y a luchar contra los estereotipos de género con miras a reducir el diferencial de sueldos basado en el género, así como información sobre las medidas que hubiera adoptado o que se propusiera adoptar para promover la evaluación objetiva de los puestos.

Convenio N° 111

48. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que no se habían producido fallos judiciales en relación con la prohibición del acoso sexual (sección 226ter del Código Penal) y que la inspección de trabajo no había detectado infracciones de este tipo. Teniendo muy presente que esta era una cuestión delicada, la Comisión deseaba señalar a la atención del Gobierno el hecho de que en la práctica era posible que las

víctimas fueran reacias a denunciar casos de acoso sexual. También podría suceder que no existiera un nivel de sensibilización suficiente entre las autoridades o entre las propias víctimas. Por consiguiente, la Comisión alentó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para aumentar la conciencia pública sobre la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo y proporcionar a las autoridades competentes información específica a partir de la cual pudieran detectar y resolver de manera apropiada los casos de acoso sexual.

49. Con respecto a la formación profesional, la Comisión observó que los datos sobre los diplomas de capacitación otorgados por el Ministerio de Educación y Capacitación mostraban que las mujeres participaban en actividades de formación en el sector de los servicios (en 2006, las mujeres representaron el 91% de los participantes) y en el sector textil y del vestido (85%). La Comisión observó también que desde 2002 se había producido un incremento de la participación de las mujeres en actividades de formación profesional relacionadas con el sector de las artesanías (que aumentó del 13% en 2002 al 42% en 2006). No obstante, la Comisión observó que había cierta resistencia al cambio en este aspecto por parte de las muchachas y de sus padres, que concedían prioridad a los sectores que supuestamente eran más "apropiados para las muchachas". La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información detallada sobre las medidas que hubiera adoptado o se propusiera adoptar para luchar contra las actitudes basadas en estereotipos que limitaban la participación de las mujeres a los cursos de capacitación tradicionales, así como para promover el acceso de las mujeres a una mayor variedad de oportunidades de capacitación. Además, la Comisión tomó conocimiento del Programa nacional de enseñanza para adultos (PNEA) y del hecho de que en los convenios colectivos sectoriales se habían incluido disposiciones relativas a la educación para adultos destinadas a los trabajadores, que exigían a los empleadores conceder a los trabajadores analfabetos el tiempo necesario para seguir cursos de educación para adultos.

Uganda

50. De los convenios pertinentes de la OIT, Uganda ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Además ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 143 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

51. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios.

Convenio N° 100

52. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que en la sección 6 6) y 7) de la Ley sobre el empleo de 2006 había una referencia explícita al principio de igual remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor. Con arreglo a la sección 6 6), el Ministerio de Asuntos de Género, Trabajo y Desarrollo Social y el Consejo Consultivo Laboral, en el cumplimiento de sus funciones, procurarán hacer efectivo el principio "de igual remuneración para los empleados y las empleadas por un trabajo de igual valor", mientras que en la sección 6 7) se dispone que "todo empleador pagará a los hombres y las mujeres una remuneración igual por un trabajo de igual valor".

53. La Comisión observó que en la práctica existían disparidades de sueldos entre hombres y mujeres tanto en el sector público como en el sector privado, aunque la remuneración normalmente se determinaba sobre la base de la experiencia de los

trabajadores, sus niveles de educación y las competencias necesarias para desempeñar un empleo concreto, independientemente del sexo. La Comisión observó que, según la Encuesta nacional de hogares de Uganda 2005/06, el diferencial de sueldos por motivos de género era mayor en el sector privado, donde los sueldos de los hombres duplicaban los de las mujeres. Datos de la misma fuente ponían de relieve también que las mujeres se concentraban en el sector agrícola (el 79,1% de las mujeres trabajan en ese sector), donde los salarios eran inferiores a los de otros sectores y donde los sueldos de las mujeres representaban tan sólo el 50% de los que percibían los hombres. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre cualesquiera medidas que hubiera adoptado o que se propusiera adoptar para reducir el diferencial de sueldos existente por motivos de género y para resolver sus causas, incluida información sobre cualesquiera medidas adoptadas para superar la actual segregación ocupacional por motivos de sexo en el mercado laboral.

Convenio N° 111

54. En su solicitud directa de 2009, la Comisión de Expertos observó que la mayoría de la población estaba ocupada en la agricultura, y que existían importantes desigualdades por motivos de género en lo relativo a la propiedad y el control de la tierra, como consecuencia de tradiciones y costumbres discriminatorias que podían afectar la capacidad de las mujeres para dedicarse a actividades económicas. Recordando que era necesario promover y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato no sólo con respecto al empleo sino también con respecto al acceso a ocupaciones concretas, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que hubiera adoptado o que se propusiera adoptar para eliminar prácticas que generaran directa o indirectamente una discriminación en el acceso a las ocupaciones y que afectaran particularmente a las mujeres.
