



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

Distr. general  
26 de marzo de 2007  
Español  
Original: inglés

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

38° período de sesiones

14 de mayo a 1° de junio de 2007

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**

## Índice

|                                                                        | <i>Página</i> |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| I. Introducción.....                                                   | 2             |
| II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países..... | 3             |
| Mauritania.....                                                        | 3             |
| Mozambique.....                                                        | 4             |
| Níger.....                                                             | 5             |
| Pakistán.....                                                          | 6             |
| República Árabe Siria.....                                             | 7             |
| Serbia.....                                                            | 8             |
| Sierra Leona.....                                                      | 10            |
| Vanuatu.....                                                           | 11            |

\* CEDAW/C/2007/II/1.



## I. Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer están incorporadas en varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunque hay 187 Convenios aprobados hasta el momento, la información que figura en el presente documento se refiere principalmente a los cuatro Convenios fundamentales de la OIT que tratan de la igualdad de género:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 163 Estados miembros de la OIT;
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 165 Estados miembros;
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 37 Estados miembros;
- El Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000 (No. 183), que ha sido ratificado por 13 Estados miembros.

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

### *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 sindical*

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

### *Protección de la maternidad*

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

### *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 el 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 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 pertinentes y las solicitudes directas de la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual de la Comisión de Expertos (en español, francés e inglés), que se presentan a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas (publicadas 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 divulgan. Ulteriormente se publican en las bases de datos ILOLEX y APPLIS de la OIT sobre actividades de supervisión.

Las observaciones pertinentes de la Comisión de Expertos a que se hace referencia en la sección II *infra* 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.

En lo que respecta a los Estados que no han ratificado los Convenios pertinentes, la información se puede remitir a la OIT en el marco del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se aprobó en 1998. Cuando proceda, también se comunicará esa información.

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

### **Mauritania**

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Mauritania ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 89, 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 pertinentes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

*Convenio No. 100.* En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos se refirió a la sección 191 del Código del Trabajo, que dispone que a igualdad de condiciones laborales, formación profesional y rendimiento los salarios son los mismos para todos los trabajadores, con prescindencia de su origen, sexo, edad o condición. La sección 395 prohíbe la discriminación basada en el sexo. La Comisión de Expertos considera que en esas disposiciones tal vez no se consagre plenamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, consagrado

en el Convenio, e instó al Gobierno a que considerara la posibilidad de plasmar plenamente ese principio en la legislación.

*Convenio No. 111.* En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos observó que el Gobierno tenía la intención de abordar el tema del acoso sexual recurriendo a la vía reglamentaria. También observó que se había aprobado una ley que reservaba a las mujeres el 20% de todos los cargos de todas las listas electorales para los concejos municipales y la asamblea nacional. En la Estrategia nacional para la promoción de la mujer (2005-2008) se reconoce que las mujeres de Mauritania siguen marginadas del mercado laboral en comparación con los hombres. La Comisión subrayó la necesidad de vigilar los efectos y la aplicación de la estrategia sobre la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer en el empleo y la ocupación.

*Convenio No. 89.* En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos recordó que los Estados miembros estaban obligados a examinar periódicamente su legislación protectora tomando en cuenta los conocimientos científicos y tecnológicos con el fin de revisar todas las disposiciones referentes al género y las limitaciones discriminatorias. A ese respecto, la Comisión indicó que esa obligación dimanaba del párrafo 3) del artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (a la que se adhirió Mauritania en 2001), reafirmada posteriormente en el párrafo b) del artículo 5 de la resolución de 1985 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. La Comisión exhortó al Gobierno a que considerara favorablemente la ratificación del Protocolo de 1990 al Convenio No. 89, que 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 estimaban que se debía conservar un cierto nivel de protección institucional para evitar prácticas de explotación y un desmejoramiento repentino de las condiciones sociales de las trabajadoras.

## Mozambique

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Mozambique 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 pertinentes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

*Convenio No. 100:* En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos se refirió al artículo 2 de la sección 47 del Código del Trabajo de 20 de julio de 1998, que estipula que todos los empleados tienen derecho a la misma remuneración y a las mismas prestaciones por trabajo igual. La Comisión consideró que esa disposición no se ajustaba al Convenio porque el concepto de igualdad de remuneración por trabajo igual es más restringido que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, enunciado en el Convenio. La Comisión esperaba que se enmendara el artículo 2) de la sección 47.

*Convenio No. 111:* En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos subrayó la necesidad de intensificar los esfuerzos para abordar el problema de bajo

nivel de participación de las jóvenes en la educación, especialmente a nivel secundario y terciario, así como en la formación profesional. Si bien observó que la legislación concedía hasta 70 días de licencia de maternidad y que la discriminación basada en el embarazo estaba prohibida, la Comisión señaló que la protección jurídica no bastaba para eliminar la discriminación en la práctica, porque a menudo la discriminación contra la mujer se deriva de comportamientos, actitudes o manifestaciones de prejuicio que sólo podrán eliminarse mediante la adopción de medidas positivas, la sensibilización y otras actividades de promoción. Se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas a ese respecto y sobre toda otra medida adoptada para mejorar el respeto de la legislación pertinente.

## Níger

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, el Níger ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. 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 pertinentes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

*Convenio No. 100:* En su solicitud directa de 2005, la Comisión reiteró sus comentarios de larga data referentes al contrato colectivo interocupacional de 15 de diciembre de 1972. La Comisión recordó que la sección 38 del contrato no era compatible con las disposiciones del Convenio y observó que el Gobierno se había comprometido a tener en cuenta el concepto de “trabajo de igual valor” en la próxima revisión del contrato.

*Convenio No. 111:* En su solicitud directa de 2005, la Comisión de Expertos señaló que las enmiendas al Código Penal incorporaban el delito de acoso sexual. Para evaluar los efectos de esas disposiciones en la incidencia y el castigo del acoso sexual en el lugar de trabajo, la Comisión pidió información sobre los casos procesados con arreglo a esas nuevas disposiciones y sobre toda actividad de sensibilización sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. En el informe de 2006 presentado con arreglo al Convenio, el Gobierno señaló que aún no se habían procesado casos y que hasta la fecha no se habían adoptado medidas de sensibilización.

En su solicitud directa de 2005, la Comisión también observó que el Gobierno había indicado que se había fijado el objetivo de una tasa de asistencia escolar de las niñas de un 60% para 2007. Se solicitó información adicional sobre la aplicación del sistema de cupos introducido en 2000 para asegurar el acceso de las mujeres a la administración pública.

Con respecto a la sección 101 del Código del Trabajo y al decreto No. 67-26 de 7 de septiembre de 1967, que estipulan que las mujeres pueden quedar excluidas de ciertos trabajos por razones de salud y de seguridad, la Comisión de Expertos insistió en que se proporcionara información sobre si esas exclusiones se examinarían nuevamente a la luz del principio de igualdad.

El Gobierno ha establecido una comisión nacional por luchar contra el trabajo forzoso y la discriminación en el empleo y la ocupación con el fin de reforzar la aplicación de los Convenios Nos. 29 y 111 (decreto No. 0933/MFP/T del Ministerio de Administración Pública y Trabajo de 4 de agosto de 2006).

## Pakistán

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, el Pakistán 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 pertinentes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

*Convenio No. 100:* Después de examinar el primer informe presentado por el Gobierno con arreglo al Convenio, en 2005 la Comisión de Expertos emitió una observación y una solicitud directa. Recordó los comentarios de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Federación de Organizaciones Sindicales del Pakistán en que se subrayaba la necesidad de que se adoptara legislación y se establecieran servicios eficaces de inspección del trabajo para hacer cumplir el Convenio. La CIOSL sostuvo que las mujeres no siempre recibían igual trato que los hombres en materia de remuneración y prestaciones.

El Gobierno señaló que la ordenanza sobre el salario mínimo de 1961 estipulaba la igualdad de salario mínimo para diferentes categorías de trabajadores en empresas industriales sin distinción por motivos de sexo. Sin embargo, si bien la Comisión señaló que la fijación de un salario mínimo era un instrumento importante para la aplicación del Convenio, también observó que la legislación no incluía disposiciones específicas sobre la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

En ese contexto, la Comisión tomó nota de que la política de protección laboral preparada por el Gobierno en 2005 (aprobada en 2006)<sup>1</sup> estipula que la igualdad de género respecto de los salarios y sistemas de remuneración será un componente fundamental de la nueva política del Gobierno en el ámbito de la remuneración. La política prevé además que el salario mínimo y el salario superior al salario mínimo se pagarán sobre la base de la igualdad de remuneración por trabajo igual y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La Comisión también tomó nota de que el programa de trabajo decente de la OIT para el Pakistán incluía medidas para fortalecer la aplicación del Convenio. La Comisión pidió información sobre las medidas específicas adoptadas o previstas para cumplir los compromisos y aplicar las políticas gubernamentales y sobre los progresos hacia el fortalecimiento de la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

*Convenio No. 111.* En su comentario de 2005, la Comisión de Expertos observó con interés que la política laboral de 2002 señalaba que la eliminación de la discriminación en materia de género era un objetivo importante y reconocía la necesidad de mejorar la función y la contribución de la mujer en la fuerza laboral y de establecer igualdad de oportunidades de empleo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las diversas medidas adoptadas o previstas para promover la igualdad de oportunidades de empleo para la mujer y eliminar la discriminación basada en el sexo.

---

<sup>1</sup> El texto de la política de protección laboral está disponible en el sitio web del Ministerio del Trabajo, Fuerza Laboral y Pakistanés en el Exterior [http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349\\_353](http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349_353).

La política de protección laboral elaborada en 2005 y aprobada por el Gobierno en 2006 comprende varias medidas para promover la igualdad de género y los derechos de las trabajadoras. En su observación de 2005, la Comisión de Expertos señaló que la política contemplaba la evaluación de la naturaleza y el alcance del acoso sexual en el lugar de trabajo y la preparación de un Código de Conducta para orientar las medidas de las empresas para abordar la cuestión del acoso sexual, que dependerían de los resultados de la mencionada evaluación. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas con miras a preparar y adoptar el Código de Conducta sobre el acoso sexual y que proporcionara información sobre toda otra medida que se hubiera adoptado o previsto, en la legislación y en la práctica, para prohibir y prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Asimismo, la Comisión subrayó que promover la igualdad de acceso de las niñas y las mujeres a la educación y la formación era una estrategia importante para la eliminación de la discriminación contra la mujer y la realización de la igualdad de género en el empleo y la ocupación. La Comisión observó que según el Informe sobre el Desarrollo Humano 2004, la tasa de alfabetización de mujeres adultas era apenas del 28,5%. Según la información presentada anteriormente por el Gobierno, aproximadamente un 50% de las niñas abandonaba la escuela antes de finalizar la educación primaria y la tasa de deserción escolar de las niñas en las zonas rurales llegaba a ser del 75%.

## **República Árabe Siria**

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, la República Árabe Siria ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98 y 105.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT pertenecientes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

*Convenio No. III:* En su observación de 2005, la Comisión reiteró sus preocupaciones de larga data sobre las declaraciones del Gobierno en el sentido de que no existía en la República Árabe Siria discriminación alguna basada en los motivos enunciados en el apartado a) del párrafo 1) del artículo 1) del Convenio y de que se necesitaban más medidas, dado que ya estaba incorporado en la legislación nacional el principio de igualdad. La Comisión explicó al respecto que era difícil aceptar tal actitud, por cuanto ninguna sociedad estaba libre de discriminaciones. Consideraba que la negación de la existencia de discriminación constituía un grave obstáculo para su eliminación y dificultaba la adopción de medidas proactivas para la promoción de la igualdad de oportunidades y de empleo. La Comisión recordó que el mero hecho de que no se hubieran denunciado casos de discriminación no debía considerarse prueba de que no existiera. Por lo tanto, se vio obligada a señalar que el no reconocimiento de la existencia de casos de discriminación y la falta de información sobre medidas concretas para aplicar plenamente las disposiciones del Convenio en la práctica planteaban dudas sobre la aplicación satisfactoria de los artículos 2 y 3 del Convenio.

La Comisión tomó nota de que, según las estadísticas proporcionadas por el Gobierno en su informe, el número de mujeres jueces (un 12%) seguía siendo bajo y

que las mujeres, que eran sólo el 20% de los empleados del sector público, constituían el segmento mayor del sector educativo. Los datos indicaban también que el 25,5% y el 14% de los trabajadores empleados en la agricultura y en la industria, respectivamente, eran mujeres. En su observación anterior, la Comisión había aplaudido la intención del Gobierno de hacer frente a las desigualdades que afectaban a la formación de la mujer y había pedido información sobre las medidas específicas adoptadas por las autoridades competentes y por la Confederación Nacional de Mujeres en pro de la aplicación de una estrategia nacional sobre la mujer. A ese respecto, la Comisión observó con interés que desde 2001 se habían promulgado varias leyes y decretos sobre la mujer, entre ellos el decreto legislativo No. 330, de 25 de septiembre de 2002, sobre la ratificación por la República Árabe Siria de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Comisión también tomó nota de la afirmación del Gobierno de que la tasa de participación de mujeres en la formación profesional había aumentado al 20%.

En su solicitud directa de 2005, la Comisión señaló la afirmación del Gobierno de que la legislación de la República Árabe Siria (secciones 489, 490, 492, 510 y 511 del Código Penal de 1949, en su forma enmendada) protegía a la mujer contra todas las formas de violencia, violación y daño moral y de que no existían casos de acoso sexual en el país. La Comisión señaló que la falta de denuncias de acoso sexual no constituía necesariamente indicación de que no existiera. En la práctica, el carácter delicado del asunto y la falta de conocimientos entre los trabajadores y las trabajadoras acerca de qué constituye acoso sexual, así como la renuencia de las víctimas a presentar una denuncia, podrán contribuir a generar la falsa impresión de que prácticamente no había acoso sexual en el lugar de trabajo. Por ende, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información en su próximo informe sobre las medidas adoptadas para aumentar el conocimiento sobre el acoso sexual entre los trabajadores y las trabajadoras, y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión también se refirió a la sección 139 de la Ley de situación personal que establecía que “no se retirará el derecho de custodia a una mujer en razón de que mantenga un trabajo si garantiza la atención y el cuidado de forma aceptable”, restricción que no parecía aplicarse a los tutores de sexo masculino. La Comisión teme que esta disposición pueda afectar negativamente a la participación igualitaria de la mujer en el empleo y su libertad de elección de empleo, lo cual sería contrario al Convenio. En consecuencia, pidió al Gobierno que en su próximo informe indicara: a) el número de mujeres que habían dejado su empleo para tener la custodia de sus hijos y los tipos de ocupaciones a que se dedicaban; y b) las medidas concretas adoptadas para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente a las mujeres con custodia de los hijos, a conservar el empleo y conjugarlo con las responsabilidades familiares.

En 2006, el Gobierno presentó un informe sobre el Convenio No. 111 que será examinado por la Comisión de Expertos en su período de sesiones de 2007.

## **Serbia**

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Serbia ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 103, 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 pertinentes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

*Convenio No. 89:* En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos señaló que la Ley del Trabajo de 21 de diciembre de 2001 no establecía la prohibición general del trabajo nocturno de la mujer, a excepción del artículo 1) de la sección 68, que no permitía a las embarazadas trabajar de noche durante las ocho últimas semanas de la gestación. Asimismo, con arreglo a los artículos 2) y 3) de la sección 68 de la Ley del Trabajo, una empleada con un hijo de hasta 3 años o un padre soltero o madre soltera con un hijo de hasta 7 años de edad o un hijo con discapacidad grave, podrá trabajar durante la noche sólo si expresa su consentimiento por escrito. Por ende, la Comisión concluyó que en los hechos el Convenio ha dejado de aplicarse. En consecuencia, la Comisión, considerando que ya no se daba cumplimiento de hecho ni de derecho a las disposiciones del Convenio y recordando la necesidad de un marco jurídico apropiado para abordar los problemas y riesgos del trabajo nocturno en general, invitó al Gobierno a que considerara favorablemente la posibilidad de ratificar el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (No. 171), que no se centraba en una categoría específica de trabajadores ni en un sector especial de la actividad económica, sino en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores nocturnos con prescindencia del género en prácticamente todos los ámbitos y ocupaciones.

*Convenio No. 103:* En su solicitud directa de 2004, la Comisión observó que la sección 76 de la Ley del Trabajo prohibía que un empleador despidiera a una empleada durante el embarazo o la licencia de maternidad a menos que se hubiera estipulado que el empleo era por un plazo determinado o el despido se basara en uno de los motivos enunciados en los artículos 3), 4), 5) y 7) de la sección 101 de la Ley (infracción, por parte de la empleada, de las obligaciones laborales establecidas en el contrato de trabajo; incumplimiento de la disciplina laboral, es decir, una conducta tal que la empleada no pueda trabajar con el empleador; la comisión de un delito en el trabajo o en relación con el trabajo; el abuso de la licencia de enfermedad, respectivamente). A ese respecto, la Comisión recordó que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, cuando una mujer se ausente de su trabajo por descanso de maternidad será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. En consecuencia, dado que el Convenio prohíbe que los empleadores comuniquen el despido durante el descanso de maternidad por el motivo que sea, la Comisión pidió al Gobierno que indicara en su próximo informe las medidas adoptadas o previstas para adaptar la legislación nacional al Convenio.

*Convenio No. 111:* En su solicitud directa de 2006, la Comisión señaló que la Ley de empleo y de seguro de desempleo prohíbe la discriminación por varios motivos en la prestación de servicios de empleo, pero no la discriminación basada en el sexo. Recomendó que se incluyera en esta disposición la prohibición de la discriminación basada en el sexo.

*Convenio No. 156:* Después de examinar el primer informe presentado por el Gobierno según lo dispuesto en el Convenio, en 2006 la Comisión presentó una solicitud directa. Como se estaba preparando legislación sobre igualdad de género, la Comisión recomendó que la futura legislación promoviera la aplicación del

Convenio (por ejemplo, fomentando una división más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres). La Comisión también subrayó la necesidad de adoptar medidas de sensibilización y educación para promover una mayor comprensión del principio de la igualdad de género y de asuntos del trabajo y la familia y la necesidad de abordar los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión también pidió información sobre la forma en que las organizaciones de empleados y de empleadores participaban en la confección y la aplicación de medidas para poner en práctica el Convenio.

III. Cooperación técnica de la OIT. El examen de la política de empleo<sup>2</sup> de Serbia, que se llevó a cabo y se aprobó en marzo de 2006, puso de relieve la importancia del Servicio público de empleo y su papel en la promoción de oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos. Sin embargo, el examen de la política de empleo no desveló casos en los que los servicios de empleo de Serbia promovieran activamente la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ni incluyó sugerencias inmediatas para hacerlo. En los quince últimos años el empleo de la mujer ha disminuido mucho en Serbia. Incluso es menor el número de mujeres que el de hombres que se inscriben en el registro de desempleo y las mujeres tardan más en encontrar oportunidades de trabajo remunerado, aunque en promedio las mujeres tienen niveles de educación y formación profesional similares a los de los hombres. Son objeto de discriminación en la contratación y el despido, que en ocasiones se expresa incluso en anuncios de vacantes y descripciones de funciones oficiales. Como consecuencia, un gran número de mujeres no son económicamente activas, aunque estarían ansiosas de trabajar si hubiera oportunidades adecuadas y mecanismos de apoyo.

En este contexto, de mayo de 2006 a marzo de 2007 la OIT llevó a cabo un proyecto de cooperación técnica en Serbia con el fin de facilitar la reforma institucional en curso del Servicio Nacional de Empleo de Serbia, con especial atención al problema de la desigualdad de género en el mercado laboral del país. En el marco del proyecto se procuró aumentar la capacidad de los funcionarios de los servicios de empleo nacional mediante la elaboración de material e instrumentos, seminarios de formación y giras de estudio. Los instrumentos y la formación se centraron en la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento de las oficinas de empleo, el diseño y el uso de instrumentos de vigilancia del rendimiento, y la orientación sobre la reunión y sistematización de datos para determinar objetivos en que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

## **Sierra Leona**

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Sierra Leona ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98 y 105.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT pertinentes a las disposiciones de la Convención guardan relación con:

---

<sup>2</sup> El examen de política de empleo por país es una iniciativa conjunta de la OIT y el Consejo de Europa para el seguimiento de la Declaración de Bucarest de los Ministros del Trabajo de los países de Europa Oriental y Central.

*Convenio No. 111*: En su observación de 2006, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que estableciera e impulsara una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, según lo estipulado en el Convenio. La Comisión instó al Gobierno a que diera seria consideración a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica como parte integral de sus esfuerzos para promover la paz y la estabilidad social y económica. Se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover y garantizar la igualdad de acceso a la formación profesional y técnica, a los empleos públicos y privados, así como la igualdad en las condiciones de trabajo a través, entre otros, de programas educativos y de cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## **Vanuatu**

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, recientemente Vanuatu ratificó los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105 y 182. Las ratificaciones de esos Convenios se registraron en julio y agosto de 2006.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** No hay comentarios pendientes. Los primeros informes relativos a los Convenios ratificados en 2006 deberán presentarse en 2008.

---