



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

Distr. general  
23 de abril de 2001  
Español  
Original: inglés

---

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

25° período de sesiones

2 a 20 de julio de 2001

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 facilitados por organismos especializados de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención en las esferas comprendidas en el ámbito de sus actividades**

### **Nota del Secretario General**

#### **Adición**

### **Organización Internacional del Trabajo**

1. El 16 de octubre de 2000, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación del artículo 21 y artículos conexos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, como complemento de la información proporcionada por los Estados que son partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 25° período de sesiones.
2. El Comité solicitó además información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación del artículo 21 y artículos conexos de la Convención.
3. El informe que figura en el anexo del presente documento se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

---

\* CEDAW/C/2001/II/1.

**Anexo**

**Informe de la Organización Internacional del Trabajo presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 25º período de sesiones (julio de 2001) de conformidad con el artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

**Índice**

	<i>Página</i>
Parte I. Introducción. . . . .	3
Parte II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países . . . . .	5
Guyana . . . . .	5
Países Bajos. . . . .	6
Nicaragua. . . . .	11
Suecia . . . . .	12
Viet Nam . . . . .	14
Parte III. Información sobre las actividades de cooperación técnica. . . . .	15
Nicaragua. . . . .	15
Viet Nam . . . . .	16

## Parte I

### Introducción

Las disposiciones del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se mencionan en varios Convenios de la OIT. De los 182 Convenios aprobados hasta el momento, la información que figura en el informe adjunto se refiere principalmente a los siguientes instrumentos:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 146 Estados miembros de la OIT;
- El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 142 Estados miembros,
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 29 Estados miembros.

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

#### *Trabajo forzoso:*

- Convenio relativo al trabajo forzoso, de 1930 (No. 29)
- Convenio relativo a 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 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (No. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (No. 98)

#### *Política de empleo*

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

#### *Protección de la maternidad*

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

#### *Trabajo nocturno*

- Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), de 1948 (No. 89) [y Protocolo]
- Convenio sobre trabajo nocturno, de 1990 (No. 170)

*Trabajos subterráneos*

- Convenio sobre trabajos subterráneos, de 1935 (No. 45)

*Trabajo a tiempo parcial*

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

*Trabajo a domicilio*

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

La supervisión de la aplicación de los Convenios ratificados la realiza en la OIT la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, un organismo de expertos independientes del mundo entero, que se reúne anualmente. La información que figura en la Parte II del presente informe consiste en observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en un informe anual de la Comisión, en español, francés e inglés, que se presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas, que se redactan 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 dan a conocer al público. Ulteriormente, se publican en la base de datos de actividades de supervisión de la OIT, ILOLEX (disponible en línea o en CD ROM).

Además, en la Parte III del informe se incluye información adicional sobre los distintos países, cuadros estadísticos, información sobre las actividades de cooperación técnica y anexos (extractos de los comentarios pertinentes de la Comisión de Expertos) de la Parte II del informe.

## Parte II

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

#### Guyana

##### Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Guyana ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 y 175.

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 una observación formulada en 1998, la Comisión tomó nota con interés de la promulgación de la Ley No. 26 de 1997 sobre la prevención de la discriminación, aplicable tanto al sector público como al privado. La Comisión observó que en la sección 2 o) de la Ley se definía la “remuneración” en términos amplios, como se establecía en el artículo 1 del Convenio, y que en la sección 9 de la Ley se imponía al empleador o a toda persona que actuara en su nombre la obligación de pagar igual remuneración a la mano de obra masculina y la mano de obra femenina que realizara un trabajo de igual valor. Además, en el párrafo 3 de la sección 9 se asignaba al empleador la responsabilidad de probar que se había pagado igual remuneración.

Asimismo, en una solicitud directa del mismo año, la Comisión señaló que en la sección 28 de la Ley No. 26 de 1997 sobre la prevención de la discriminación se estipulaba que dicha Ley no dejaría sin efecto las disposiciones de la Ley de igualdad de derechos de 1990. La Comisión recordó que en la sección 2 3) de la Ley de igualdad de derechos se establecía que las mujeres y los hombres percibirían “igual remuneración por un trabajo igual o de igual índole”. A juicio de la Comisión, parece que en la sección 2 3) de la Ley de igualdad de derechos se limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración a un trabajo igual o de igual índole, concepto más estrecho que el establecido en el Convenio y consagrado en la Ley No. 26 de 1997. Habida cuenta de que en esta última se incorporaban plenamente las disposiciones del Convenio, la Comisión solicitó al Gobierno que resolviera las contradicciones existentes entre las dos leyes de manera tal que la Ley No. 26 tuviera precedencia sobre la Ley de igualdad de derechos. La Comisión solicitó igualmente al Gobierno que informara de las medidas adoptadas o previstas para promover la aplicación de la nueva legislación, incluidas las actividades llevadas a cabo por el Funcionario Principal encargado de los asuntos del trabajo.

**Convenio No. 142:** En una solicitud directa presentada en 1999, la Comisión de Expertos tomó nota de la información suministrada por el Gobierno sobre la aprobación de una ley relativa a la creación del Consejo nacional para la formación y capacitación técnica y profesional. La Comisión solicitó más detalles sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio mediante la promulgación de dicha ley. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno en el sentido de que la Junta de capacitación industrial había reconocido que había desproporción entre los sexos de los graduados de los cursos anuales de aprendizaje y que se habían estudiado iniciativas para mejorar esa situación. La Comisión encargó al Gobierno que en el

siguiente informe incluyera toda información sobre los avances obtenidos en la aplicación de iniciativas que alentaran a las mujeres y les permitieran desarrollar y utilizar su capacidad de trabajo en interés propio y en consonancia con sus propias aspiraciones, como estaba previsto en el párrafo 5 del artículo 1 del Convenio.

*Nota: En el informe presentado por el Gobierno de conformidad con el Convenio No. 111 y examinado por la Comisión de Expertos en diciembre de 2000 figura información sobre la aprobación de la Ley No. 26 de 1997 sobre la prevención de la discriminación. En la sección 4 2) de dicha Ley se prohíbe la discriminación, en todas las cuestiones relacionadas con el empleo, por motivos de raza, sexo, religión, color de la piel, origen étnico, pertenencia a poblaciones indígenas, procedencia nacional, extracción social, situación económica, opinión política, discapacidad, responsabilidades familiares, embarazo, estado civil y edad. Se debe señalar que la Ley se centra en el empleo y la ocupación.*

## Países Bajos

### Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, los Países Bajos han ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. También han ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138 y 142.

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 una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos tomó nota de la entrada en vigor de la “Directiva Barber” (Directiva 96/97/CE del Consejo de la Unión Europea) por la que se modificaba la Directiva 86/378/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Con posterioridad a la promulgación de la Directiva Barber, la Comisión observó con interés la modificación en marzo de 1998, de la Ley sobre la igualdad de oportunidades, por la que se prohibía la discriminación entre hombres y mujeres respecto de las categorías de personas con derecho a recibir pensiones, los pormenores de estas prestaciones y la aplicación de los planes de pensiones (sección 12 b)). La Comisión observó también que se había modificado la sección 7:646 del Código Civil que incluía los pagos y los derechos comprendidos en los planes de pensiones entre las condiciones de empleo. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información acerca de la aplicación práctica de esas modificaciones, incluido todo fallo dictado por la Comisión sobre la igualdad de trato.

La Comisión también hizo observaciones respecto de la entrada en vigor, el 1º de noviembre de 1996, de la Ley sobre igualdad de trato (jornada laboral). La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre toda violación de la Ley y acerca de su aplicación práctica. Teniendo en cuenta que el Organismo de Inspección estaba preparando un estudio sobre las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial acogidos a convenios colectivos, repetición de otro estudio realizado en 1991 que había demostrado que la condición jurídica de los trabajadores a tiempo parcial no era siempre igual a la de los trabajadores a tiempo

completo, la Comisión solicitó al Gobierno que le remitiera las conclusiones y recomendaciones contenidas en dicho estudio.

La Comisión hizo referencia a la entrada en vigor, el 1º de septiembre de 1994, de la Ley de igualdad de trato y observó que se había producido un considerable aumento del número de peticiones presentadas a la Comisión sobre la igualdad de trato (de 29 en 1994 a 509 en 1997), de las cuales un porcentaje significativo eran denuncias de discriminación por motivos de sexo. En el informe del Gobierno se indicaba que había habido una leve disminución en 1997 (de un 40,7% en 1996 a un 35,2% en 1997) que, según el informe anual de la Comisión sobre la igualdad de trato correspondiente a ese año, se podía atribuir a la promulgación de una ley que permitía presentar reclamaciones invocando directamente nuevos motivos (jornada laboral, estado civil) en lugar de los de discriminación indirecta prescritos en la Ley de igualdad de trato de 1994. La Comisión solicitó al Gobierno que la mantuviera informada del número y tipo de peticiones presentadas y de los resultados de su tramitación.

Concretamente, la Comisión tomó nota con interés de la información sobre el caso 97-54 examinado por la Comisión sobre la igualdad de trato, en el que ésta falló que la escala de sueldos aplicada por el Ministro de Educación, basándose solamente en la experiencia de trabajo remunerado y el último sueldo devengado y prescindiendo de criterios como la formación y la experiencia de trabajo no remunerado pero útil para el empleo, representaba una forma de discriminación indirecta contra la mujer. Dicho fallo se ha tenido en cuenta en las conversaciones periódicas sostenidas por el Ministro de Educación y los sindicatos de maestros sobre los criterios para determinar los sueldos de las mujeres que se reintegraban al trabajo. Al respecto, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los acuerdos concertados por el Ministro y los sindicatos en relación con los criterios que se deberían aplicar al fijar las escalas de sueldos y las medidas adoptadas o previstas para aplicar el acuerdo.

La Comisión tomó nota de que en 1998 se realizaría otro estudio sobre la eficacia de la Ley de igualdad de oportunidades, a fin de investigar la posibilidad de racionalizar las normas relativas a la igualdad de trato que en ese momento figuraban en varias leyes distintas. La Comisión solicitó al Gobierno que la mantuviera informada de las conclusiones y recomendaciones del estudio en cuestión.

La Comisión se refirió a las secciones 7 y 11 de la Ley de igualdad de oportunidades, que deberían modificarse, a fin de ampliar los criterios de comparación que permitirían determinar cuándo se había realizado un “trabajo de igual valor”, es decir, cuándo “una persona había realizado la misma actividad”, en cuyo caso el término “actividad” se definiría e interpretaría de forma muy limitada. La Comisión observó asimismo que se ajustaría el plazo de prescripción de las reclamaciones de igualdad de remuneración —en esos momentos de dos años— para que fuera compatible con el plazo de prescripción aplicado generalmente a las reclamaciones por concepto de remuneración previstas en el Código Civil. La Comisión señaló que una modificación que ampliara la base de la comparación más allá de los límites de la empresa promovería la aplicación del Convenio y solicitó al Gobierno que, una vez aprobadas, le proporcionara copias de dichas modificaciones. Además, la Comisión tomó nota de que se estudiarían nuevas modificaciones de la legislación después de concluida la evaluación de la Ley de igualdad de oportunidades planificada para 1999 y pidió al Gobierno que le proporcionara las conclusiones y recomendaciones

de la evaluación, incluida la información sobre las medidas adoptadas o previstas con el objeto de aplicar dichas recomendaciones.

La Comisión tomó nota con interés de la iniciativa tomada por el Organismo de Inspección del Ministerio de Asuntos Sociales para examinar periódicamente hasta qué punto las circunstancias personales y los empleos diferentes podrían explicar la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La Comisión se refirió a los resultados del estudio realizado en 1996, que demostraban que los sueldos brutos medios, por hora, que percibían las mujeres de 23 años o más eran inferiores en un 24% a los que percibían los hombres. Los resultados de un análisis de regresión en que se tomaron en cuenta factores individuales y otros vinculados al empleo mostraban una diferencia de un 7% en la remuneración que no tenía explicación y que, por tanto, se podía atribuir, al menos en parte, a la discriminación por motivo de sexo. La Comisión ya había observado que la diferencia no ajustada de remuneración entre hombres y mujeres de 23 años y más fue de un 26% en 1993, mientras que la diferencia ajustada disminuyó de un 9% en 1993 a un 7% en 1996. Además, tomando nota de la declaración formulada por el Gobierno de que la diferencia ajustada de un 7% en la remuneración percibida por hombres y mujeres podía atribuirse en parte a los criterios imparciales utilizados en los planes de evaluación ocupacional, la Comisión solicitó al Gobierno que le proporcionara información acerca de las conclusiones y recomendaciones del estudio sobre los planes de evaluación ocupacional realizado en 1998 y que continuara incluyendo los resultados de esos exámenes en sus informes futuros.

**Convenio No. 111:** En una observación hecha en 1999, la Comisión de Expertos tomó nota de la modificación de la Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular de su sección 12 b) por la que se prohibía la discriminación entre mujeres y hombres respecto de las categorías de personas con derecho a recibir prestaciones de pensiones, así como de la aplicación de los planes de pensiones. Asimismo, la Comisión tomó nota de la modificación de la sección 646 del capítulo 7 del Código Civil por la que se prohibía que los empleadores discriminaran entre hombres y mujeres en materia de contratos de empleo, capacitación, condiciones de empleo, ascensos y terminación de la relación de trabajo. La Comisión tomó nota de que, conforme a lo previsto en la sección 12 b) 2) de la ley antes mencionada, las disposiciones en las que se estipulaba la interrupción de los derechos de pensión durante el período de licencia de maternidad violaban, con arreglo a la sección 7/646 del Código Civil, la prohibición de dar un trato desigual a mujeres y hombres.

La Comisión de Expertos también presentó en 1999 una solicitud directa respecto de la información contenida en el informe del Gobierno y los comentarios presentados por la Federación de Sindicatos de los Países Bajos. Al referirse a la aplicación de la Ley de igualdad de trato (jornada laboral) de 1996, la Comisión examinó las conclusiones del estudio llevado a cabo por el Organismo de Inspección del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo sobre las distinciones entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo que figuraban en los convenios colectivos. En el estudio se llegó a la conclusión de que en varios convenios colectivos se excluía a los trabajadores a tiempo parcial que trabajaban menos de un cierto número de horas (12 a 23 horas) a la semana o no incluía esa categoría de trabajadores entre los que tenían derecho a recibir determinadas prestaciones de empleo. El Gobierno consideraba que excluir, en parte o completamente, a los trabajadores a tiempo parcial de los convenios colectivos no contravenía la Ley de igualdad de trato (jornada laboral), puesto que las partes en el convenio podían establecer otras condiciones de empleo

para los trabajadores a tiempo parcial, siempre que las razones para hacerlo obedecieran al interés de darles un trato igual. Sin embargo, tomando nota de que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 16 de junio de 1998 (E/C.12/1/Add.25), expresó preocupación por la representación desproporcionada de la mujer en los empleos de tiempo parcial, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara datos sobre el número de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial que estaban excluidos de los convenios colectivos y suministrara información acerca de las condiciones de empleo establecidas para esos trabajadores. La Comisión pidió también que se le mantuviera informada de las opiniones expresadas por el Consejo Laboral Mixto de la Industria, así como de las medidas tomadas por éste, y alentó al Gobierno a que proporcionara información sobre los fallos dictados por la Comisión sobre la igualdad de trato en relación con la aplicación de la ley antes mencionada.

La Comisión se refirió a varias medidas adoptadas por el Gobierno para llevar a cabo con eficacia las actividades de información pública en materia de igualdad de trato, como la publicación de un folleto sobre las normas de igualdad de trato en la selección y contratación de personal y una evaluación permanente de la Ley de igualdad de trato, la Ley de igualdad de trato (jornada laboral) y la Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

La Comisión solicitó información sobre los resultados y logros del Plan de Acción sobre la Mujer y la Tecnología (1995-1998) y acerca de una amplia campaña denominada "Eje 1998", realizada como actividad complementaria. La Comisión también solicitó información sobre los efectos de la campaña "Oportunidades en el mundo empresarial" en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en empleos de los sectores del comercio y la industria, y pidió que se le facilitaran copias de los planes y objetivos en materia de diversidad formulados por los empleadores.

Respecto de las cuestiones de aplicación, la Comisión observó que, de acuerdo con los informes anuales de la Comisión sobre la igualdad de trato correspondientes a 1997 y 1998, había venido aumentando la cantidad de denuncias presentadas hasta 1998, año a partir del cual disminuyó ligeramente, y que la mayoría de dichas denuncias seguían estando relacionadas con la discriminación basada en el sexo (35,2%) y en la nacionalidad y la raza (32,5%). La Comisión observó un aumento de los fallos dictados en relación con la discriminación por razón de sexo (de 42,1% en 1997 a 45,5% en 1998), mientras que los fallos dictados en relación con la discriminación por motivo de raza disminuyeron de 21,6% en 1997 a 17,5% en 1998. La Comisión observó que la medida en que se acataban los fallos de la Comisión sobre la igualdad de trato dependía de la información presentada por las partes interesadas, información que en general se presentaba. Sin embargo, la Comisión expresó preocupación por el hecho de que la tramitación de determinadas denuncias presentadas en 1997 y declaradas admisibles no hubiera concluido con un pronunciamiento de la Comisión sobre la igualdad de trato debido a que los denunciantes habían desistido por temor a las repercusiones negativas. La Comisión solicitó al Gobierno que informara de las medidas adoptadas o previstas para brindar protección apropiada a los denunciantes que temían ser objeto de represalias. Observando además que en el informe anual de 1997 la Comisión sobre la igualdad de trato deploraba el hecho de que el Gobierno no siempre pusiera en práctica su propia política sobre la diversidad y que sus distintas instituciones y órganos tampoco verificaban debidamente la aplicación de las decisiones de la Comisión, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno

que proporcionara información sobre las medidas adoptadas por las distintas instituciones gubernamentales a fin de verificar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión sobre la igualdad de trato.

**Convenio No. 103.** La Comisión de Expertos había señalado anteriormente a la atención del Gobierno que, en contravención de las disposiciones del Convenio, las trabajadoras con ingresos superiores a una cuantía determinada quedaban excluidas de la protección de la Ley sobre el Seguro Médico (ZFW), aunque podían adquirir un seguro médico privado. La Comisión había señalado además que esa era también la situación de los funcionarios del Gobierno central. Así pues, al referirse a la información suministrada por el Gobierno, la Comisión observó que se había abandonado el proyecto de transformar los planes de seguro médico en un seguro de salud general que comprendiera a todos los ciudadanos y a las categorías de trabajadoras mencionadas. La Comisión recordó que, de conformidad con los párrafos 3 y 4 del artículo 4 del Convenio, deben concederse prestaciones médicas, por derecho propio, a todas las mujeres a las que se aplica el Convenio y dichas prestaciones deben comprender la asistencia durante el embarazo y el parto y la asistencia puerperal, así como la hospitalización, cuando ello sea necesario. Las prestaciones deben concederse ya sea mediante un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos. Aunque la ley ofrece ciertas garantías de acceso al seguro médico a quienes lo soliciten, el recurso voluntario al seguro privado no es de por sí suficiente para garantizar la plena aplicación del párrafo 4 del artículo 4 del Convenio. En consecuencia, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno pudiera indicar en su próximo informe las medidas que hubiera adoptado o que tuviera previstas para dar efecto a estas disposiciones del Convenio, sobre las cuales ha venido formulando observaciones desde hace más de 20 años.

De manera semejante, en sus observaciones anteriores la Comisión había señalado a la atención del Gobierno que la sección 1639 o) 2) Código Civil, considerada conjuntamente con la sección 1639 p) del mismo Código, permitía el despido por motivos urgentes. La Comisión había señalado además que el artículo 6 del Convenio no establecía ninguna diferencia entre el despido con previo aviso y el despido sin notificación, y en cambio prohibía en general que el empleador despidiera a una mujer por el motivo que fuera, mientras se encontrara ausente de su trabajo en licencia de maternidad. El Gobierno había indicado previamente que no se habían registrado casos de despido por motivos urgentes. La Comisión pidió al Gobierno que confirmara que esa situación se mantenía y dijo que esperaba que en su próximo informe indicara las medidas, incluso de orden legislativo, que hubiera adoptado o se propusiera adoptar para dar pleno efecto a este artículo del Convenio.

**Convenio No. 122.** En sus observaciones de 1999, la Comisión de Expertos tomó nota de la información detallada contenida en el informe del Gobierno, así como de las estadísticas derivadas del examen de la OIT sobre la política de empleo de los Países Bajos, realizado en 1999. La Comisión observó que había seguido aumentando el empleo a tiempo parcial y que alrededor del 65% de los empleados según ese régimen eran mujeres. Teniendo presente el *Employment Outlook 1999* de la OCDE, la Comisión observó que la tendencia ascendente del trabajo a tiempo parcial al parecer se había nivelado, con un poco más de la mitad (el 54%) de las trabajadoras empleadas a tiempo parcial. La Comisión pidió por tanto al Gobierno que las mantuviera informadas de las investigaciones que se realizaran para determinar si había impedimentos estructurales que explicaran el fenómeno del trabajo a tiempo parcial en el país.

## Nicaragua

### Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Nicaragua ha ratificado los Convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138 y 142.

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 una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos recordó sus observaciones anteriores en el sentido de que el concepto de igualdad de remuneración establecido en la legislación nacional era más restringido que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor establecido en el artículo 2 del Convenio y solicitó información sobre la aplicación de este principio en la práctica. La Comisión tomó nota de la afirmación del Gobierno de que “el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres se cumple en la medida en que la evaluación del trabajo se basa en su complejidad”. Se pidió al Gobierno que en su próximo informe suministrara información detallada sobre los sistemas de evaluación de los puestos que se aplicaban en la práctica en el sector privado y sus consecuencias en la determinación de la remuneración.

**Convenio No. 111.** En una solicitud directa presentada en 1999, la Comisión de Expertos tomó nota de la información que figuraba en el informe del Gobierno sobre las disposiciones de la Constitución y la legislación nacional relativas a la igualdad en el empleo. Observando que no se hacía ninguna referencia al sector público, pidió al Gobierno que indicara en qué forma se aplicaba la política de promover la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras cuyo empleo está sujeto al control directo de una autoridad nacional. La Comisión pidió al Gobierno que indicara si la Ley No. 70 de 1990 sobre las carreras en la administración pública que establecía en la sección 25 el derecho de solicitar un puesto en la administración pública sin restricciones por motivos de edad, sexo, color, filiación política o creencia religiosa, y que se había suspendido en espera de que se aprobara la reglamentación correspondiente al decreto legislativo No. 8/90 (modificado mediante la Ley No. 101), continuaba en suspenso, había sido objeto de un reglamento o se había sustituido por otra. La Comisión recordó su observación anterior en cuanto a la importancia de que se aplicara la política de igualdad de oportunidades en el empleo en el sector público como instrumento de promoción e integración y para facilitar la aplicación de otras medidas.

**Convenio No. 122.** En una solicitud directa presentada en 1999 se tomó nota del informe detallado del Gobierno correspondiente al período terminado en junio de 1998. El Gobierno señaló que estaba empeñado en crear condiciones que propiciaran el ahorro y las inversiones, así como el crecimiento económico y la consiguiente creación de empleo. La Comisión se refirió también a los anexos estadísticos presentados por el Gobierno relativos al mercado de trabajo en las zonas urbanas y la participación proporcional de los hombres y las mujeres, y sobre los perfiles de la población urbana económicamente activa. Se pidió al Gobierno que indicara las disposiciones que se hubieran adoptado como resultado de los estudios mencionados y que señalara también en qué medida la asistencia de la oficina de la OIT había

contribuido a la promulgación y aplicación de una política de empleo dinámica en el sentido del Convenio.

La Comisión tomó nota en particular de los programas concretos previstos, como los de promoción de la inversión extranjera, la concesión de préstamos agrícolas a determinados grupos, la creación urgente de puestos de empleo y la capacitación profesional. La Comisión dijo que agradecería al Gobierno que incluyera en su próximo informe una evaluación de los resultados de esos programas. En el caso de la creación de empleo en zonas dedicadas a la elaboración de productos de exportación, la Comisión observó que la resolución ministerial de 23 de enero de 1998 sobre el trabajo en esas zonas en la República de Nicaragua tenía por objeto promover determinados derechos de los hombres y mujeres empleados en ellas. La Comisión confiaba en que el Gobierno seguiría tratando de evitar las consecuencias perjudiciales y de estimular los efectos positivos de las inversiones de esas empresas en materia de empleo.

## Suecia

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Suecia ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 y 170.

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 una solicitud directa presentada en 1999, la Comisión de Expertos observó que los datos suministrados por la Oficina de Estadísticas de Suecia (SCB) mostraban que, en general, las diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres aumentan con la edad y el nivel de educación y son más marcadas entre los empleados de oficina del sector privado. La Comisión observó que, con la excepción de los maestros de enseñanza preescolar y de recreación, el sueldo medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en todos los grupos ocupacionales, especialmente en los de profesionales asociados de finanzas y ventas del sector público y de ingenieros y técnicos de los sectores público y privado. Además, las diferencias de los salarios son mayores en los oficios en que predominan los hombres (el sueldo de las mujeres fluctúa entre un 79% y un 92% del de los hombres), en comparación con las ocupaciones que ejercen mayoritariamente las mujeres. Aunque las mujeres tienen proporcionalmente un nivel de educación más avanzado, siguen ocupando una menor proporción de los puestos directivos en los diferentes sectores de la economía nacional (en 1995 las mujeres ocupaban el 26% de los puestos directivos y los hombres el 74%). Asimismo, en 1995 el sueldo mensual medio de las mujeres en cargos directivos era inferior al de los hombres (por un amplio margen, en muchos casos) en los diversos grupos de edad y de educación. La Comisión señaló a la atención del Gobierno esas diferencias y le pidió que hiciera un esfuerzo concertado por reducirlas, adoptando para ello diversas medidas, dirigidas especialmente a los grupos ocupacionales en que las diferencias de los sueldos son mayores, así como a los cargos directivos y superiores. La Comisión recomendó que se adoptaran medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, a fin de reducir las diferencias de la remuneración.

La Comisión complementó sus observaciones anteriores relativas a la aplicación de las secciones 9 a) y 11 de la Ley de Igualdad de Oportunidades de 1991, que dispone que los empleadores examinen anualmente si existen diferencias entre los sueldos de los hombres y las mujeres, y que incluyan los resultados de su estudio en un plan de promoción de la igualdad. La Comisión observó que el Ombudsman para la igualdad de oportunidades (JämO) ha pedido a la Iglesia de Suecia, las Fuerzas Armadas, las principales empresas de publicidad, los bancos y empresas de seguros y las agencias de empleo que presenten sus planes relativos a la igualdad de oportunidades. Se pidió al Gobierno que indicara los efectos que tuviera la inclusión de los resultados del estudio sobre la igualdad de remuneración en los planes para reducir las diferencias salariales. La Comisión también tomó nota de que se había instaurado una demanda contra un empleador ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en torno a la cuestión de si los sindicatos pueden tener acceso a la información sobre la remuneración de un empleado en el contexto de los estudios anuales de las diferencias salariales que realizan los empleadores del sector privado. La Comisión expresó interés en recibir información sobre la decisión de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en este caso que se sometería a examen en el otoño de 1998.

La Comisión observó que en 1997 habían concluido los trabajos del Working Life Institute en el marco de su programa especial de investigación titulado "Formación de los sueldos y evaluación de puestos", sobre el sistema de evaluación de la remuneración básica, conocido como sistema HAC. Según ha indicado el Gobierno, el sistema es un modelo básico de evaluación de puestos que puede aplicarse en diversos lugares de trabajo y que comprende una estructura y una definición general de diversos factores y aspectos pertinentes. Subrayando las inquietudes planteadas anteriormente por la Confederación de Empleadores Suecos sobre la idoneidad de las evaluaciones de puestos para atender a las necesidades futuras de una buena estructura de la remuneración, la Comisión pidió que se le informara si se habían elaborado otras metodologías distintas de las evaluaciones de puestos para promover y garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La Comisión tomó nota de la afirmación del Gobierno de que había reforzado la base para el análisis de la remuneración de las mujeres y de los hombres, poniendo a disposición del Working Life Institute el sistema MSEK 2 (un método de evaluación objetiva de los puestos). La Comisión recordó las inquietudes planteadas por la Federación de Sindicatos Suecos sobre el problema de la falta de acceso a la información necesaria para las reclamaciones relativas a la igualdad de remuneración y sobre las dificultades que planteaba la discriminación indirecta, y pidió al Gobierno que le suministrara información sobre las medidas que hubiera adoptado o que tuviera previsto adoptar para corregir esos problemas.

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno sobre las denuncias presentadas al Tribunal del Trabajo y se refirió, en particular, a un caso de discriminación salarial (A/190/97) que el Tribunal del Trabajo de Suecia había remitido al Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea a fin de obtener un dictamen preliminar sobre una cuestión en particular. La Comisión pidió al Gobierno que le informara del dictamen preliminar del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y la decisión del Tribunal del Trabajo, y que le suministrara copias de las decisiones. El Tribunal del Trabajo había pedido al Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea que se pronunciara sobre los criterios que deberían aplicar los tribunales nacionales para establecer si determinados trabajos son de igual valor.

## Viet Nam

### Posición con respecto a los convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los convenios de la OIT pertinentes, Viet Nam ratificó el 7 de octubre de 1997 los Convenios Nos. 100 y 111. Los primeros informes del Gobierno se recibieron en 2000 y serán examinados por la Comisión de Expertos en 2001, una vez que la Oficina haya realizado un análisis comparativo. Viet Nam también ha ratificado el Convenio No. 45.

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. 45.** En la solicitud directa de 1998, en respuesta a una petición anterior, el Gobierno afirmó que, conforme a lo dispuesto en la sección 113 2) del Código Laboral de 1994, ninguna mujer podía ser empleada en las minas, así fuera en forma ocasional, independientemente de su edad. La Comisión observó que el decreto No. 23/CP de 18 de abril de 1996 y la circular No. 03/LDTBXH-TT de 13 de enero de 1997, adjuntas al informe, disponían que las empresas adoptaran medidas para trasladar a las mujeres que desempeñaban trabajos prohibidos, incluido el trabajo subterráneo, a otros empleos adecuados, y que tales medidas deberían comprender, entre otras cosas, la compilación de estadísticas y el establecimiento de un proyecto para trasladar a esas trabajadoras a ocupaciones adecuadas. Observando asimismo que el Gobierno había indicado que esas disposiciones se incorporarían gradualmente a la legislación nacional, la Comisión pidió al Gobierno que le informara sobre la aplicación del Convenio en la práctica, indicando el número de trabajadoras empleadas actualmente en trabajos subterráneos en las minas y el número de mujeres que hubieran sido trasladadas a otros puestos de conformidad con las disposiciones mencionadas.

## **Parte III**

### **Información sobre las actividades de cooperación técnica**

#### **Nicaragua**

El Programa de Promoción del Género (GENPROM), en colaboración con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Dependencia de Migrantes de la OIT, está ejecutando el proyecto de “Protección de las trabajadoras migrantes y fomento del bienestar familiar en Nicaragua”, que tiene por objeto mejorar el empleo y la protección de las mujeres en las comunidades de emigrantes, en condiciones que conduzcan también a un mayor bienestar de los niños. El proyecto se formuló a partir de los resultados de las investigaciones realizadas sobre las corrientes de emigrantes en Nicaragua que indican que las mujeres, los niños y, en particular las mujeres de edad avanzada son los más gravemente afectados. Las mujeres se ven expuestas en gran medida a la trata de blancas y a la explotación en el trabajo; los niños experimentan la desintegración de la familia, son víctima de malos tratos y explotación, se ven obligados a dejar la escuela, y en muchos casos tienen que aceptar las más graves formas de trabajo infantil. Las mujeres de mayor edad, por su parte, suelen quedar en el hogar, encargadas del cuidado de los niños pequeños y de las tareas domésticas. Las actividades más importantes del proyecto consisten en crear mayor conciencia de los costos y beneficios de la emigración para las mujeres y sus familias, impartir capacitación práctica a las que insisten en emigrar, promover el empleo digno de las mujeres en sus comunidades como alternativa a la emigración y asegurar que el empleo de las mujeres lleve a una reducción del trabajo infantil.

La Oficina Regional para América Latina y el Caribe, situada en Costa Rica, está ejecutando un proyecto con financiación de los Países Bajos dirigido a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria de la maquila. El proyecto de “Mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres en la industria de la maquila” (RLA/97/07/MNET) fue iniciado a principios de 2000 por el Instituto Nicaragüense de Investigaciones Económicas y Sociales.

El proyecto comprende seis actividades principales:

1. Desarrollo humano y capacitación en cuestiones de género para las trabajadoras de la maquila;
2. Integración de las necesidades y los intereses de las mujeres en la organización de sindicatos;
3. Mejoramiento de las condiciones de trabajo en las empresas;
4. Promoción de políticas del sector público dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria de la maquila, en particular, y de las trabajadoras en general;
5. Desarrollo de metodologías de investigación;
6. Sostenibilidad.

En su primera etapa, el proyecto llevó a cabo un análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres en la industria de la maquila, y reunió información sobre los problemas jurídicos y administrativos de mayor importancia en el país.

## Viet Nam

En la zona vietnamita de la región del Gran Mekong (que abarca Camboya, China (provincia de Yunnan), la República Democrática Popular Lao, Tailandia y Viet Nam), el Programa de Promoción del Género está colaborando con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil en actividades de previsión y rehabilitación para combatir la trata de mujeres y niñas. Después de la consulta subregional celebrada en octubre de 1998, Viet Nam expresó su preocupación por la trata de mujeres y niñas, especialmente por las que son trasladadas de las zonas rurales a las ciudades y al extranjero. El proyecto se basa en la premisa de que la mejor forma de prevenir la trata es dar mayor poder efectivo a las mujeres miembros de familia, facilitándoles medios de subsistencia productivos y una gama más amplia de oportunidades económicas. La estrategia general del proyecto del Mekong consiste esencialmente en un enfoque centrado en el propio proceso, que comprende actividades de fomento de la capacidad, sensibilización y promoción y otras actividades directas, incluidos proyectos integrales de desarrollo comunitario con participación de las mujeres. El proyecto se propone establecer mecanismos subregionales y bilaterales de prevención y reintegración; fortalecer la capacidad nacional y local para adoptar medidas coordinadas de lucha contra la trata de personas; desarrollar estrategias adecuadas e integradas de capacitación para promover cambios de actitudes y del comportamiento en los planos local, provincial, nacional y subregional, y respaldar proyectos piloto de prevención, retiro y reintegración administrados por las comunidades y adaptados a sus condiciones. Las medidas concretas comprenden la identificación de nuevas oportunidades económicas; la capacitación técnica y empresarial; un mejor acceso al crédito, los mercados, las estructuras de apoyo de las familias y la seguridad social; actividades de socialización en grupos; información y sensibilización sobre cuestiones de importancia crítica para las mujeres y las niñas y capacitación básica en cuestiones jurídicas.

La OIT también está ejecutando un proyecto para mujeres jóvenes, a través del Programa de Promoción del Género. Los objetivos del proyecto consisten en facilitar la transición de la escuela al trabajo y mejorar las oportunidades de empleo digno mediante actividades de sensibilización de los encargados de formular políticas sobre los aspectos de género del empleo de los jóvenes; asistencia a las jóvenes para que juzguen con un criterio práctico las oportunidades de empleo y las aprovechen; la difusión de conocimientos a las jóvenes sobre sus derechos en el empleo y sobre cuestiones de seguridad y de salud ocupacional; e instrucción para preparar a las jóvenes para la vida activa, lo que incluye información sobre la salud reproductiva y el acoso sexual. El proyecto utiliza la tecnología de la información y las comunicaciones para ayudar a las instituciones participantes a alcanzar a un mayor número de mujeres y para compilar las conclusiones derivadas de la Red de Alto Nivel sobre las políticas de empleo de los jóvenes.

La Oficina de la Consejera Especial de la OIT para los Asuntos de las Trabajadoras, en colaboración con FEMMES, ejecutó un proyecto de alcance mundial que comprendía a Viet Nam (y que abarcó 22 meses, en 1996-1997). Este proyecto de "Capacitación y Difusión de Información sobre los Derechos de las Mujeres Trabajadoras" (INT/94/M09/NET) estaba dirigido a mejorar la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras mediante la preparación de material de información y capacitación sobre los derechos humanos, que luego se distribuiría a los diversos grupos interesados en la labor de la OIT y a las organizaciones no gubernamentales.

Financiada por el Ministerio de Desarrollo de los Países Bajos, esta iniciativa se basaba en la promoción de los derechos de la mujer, en el contexto de la Convención y de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena.

Se establecieron los siguientes indicadores para evaluar los resultados del proyecto:

a) Las dependencias del Gobierno y las organizaciones de empleadores, trabajadores y mujeres seguirán incorporando la capacitación e información sobre los derechos de las mujeres trabajadoras en sus programas en curso de formación y divulgación dirigidos a los trabajadores;

b) Las dependencias del Gobierno y las organizaciones de empleadores, trabajadores y mujeres continuarán promoviendo los derechos de las mujeres trabajadoras, utilizando para ello el conjunto de materiales de información y capacitación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras preparados por el proyecto;

c) En las declaraciones y los documentos relativos a la planificación nacional se incluirán expresamente los derechos de las mujeres trabajadoras;

d) Las trabajadoras continuarán utilizando los materiales de capacitación o información para dar a conocer a otros grupos de trabajadoras sus derechos, mediante reuniones organizadas en las comunidades o en los lugares de trabajo;

e) Las trabajadoras adoptarán medidas concretas para mejorar su situación laboral;

f) En los acuerdos de negociación colectiva se mencionarán expresamente los derechos de las mujeres trabajadoras.

Se prepararon materiales de capacitación en vietnamita y los derechos de las trabajadoras se incorporaron en el Plan de Acción Nacional para el Adelanto de la Mujer Vietnamita para el año 2000, basado en la Plataforma de Acción de Beijing. Se reunió información sobre la mano de obra femenina y se llevaron a cabo estudios monográficos sobre las mujeres que ocupan cargos directivos y administrativos. También se realizaron estudios sobre el empleo, la capacitación, los salarios, el ingreso y las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas en empresas privadas y en el sector no estructurado.

Se está ejecutando un proyecto complementario utilizando los servicios de los instructores ya capacitados y el material de información preparado en el proyecto inicial. Este nuevo proyecto de "Investigación práctica y capacitación sobre la igualdad de género en el empleo en Viet Nam VIE/99/MO1/NET", que está a cargo del Centro de Investigación para las Trabajadoras, producirá estadísticas actualizadas sobre la representación de las mujeres en los ministerios y los departamentos del trabajo, de los inválidos y de asuntos sociales en las 61 provincias del país, así como información sobre las actitudes relativas a la igualdad de género en el empleo y las necesidades de capacitación conexas. El proyecto aportará también los resultados de un análisis de género de las condiciones de empleo y de trabajo y las necesidades de las trabajadoras en las empresas.