



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

Distr. general
30 de junio de 2003
Español
Original: español/inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

29º período de sesiones

30 de junio a 18 de julio de 2003

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 11 de marzo de 2003, 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 11 y los 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 partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 29º 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 11 y los 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/2003/II/1.





Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Informe de la Organización Internacional del Trabajo

De conformidad con el artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Actualización de la información presentada en diciembre de 2002

Ginebra, junio de 2003

H:\HUMRIGHT\CEDAW\CEDAWJune2003_UPDATE.doc

Índice

	<i>Página</i>
Parte I: Introducción	4
Parte II: Indicaciones relativas a la situación en los distintos países	6
Brasil	6
Ecuador	8
Francia	8
Japón	11
Marruecos	14
Eslovenia	15
Parte III: Información adicional	
Anexos a la Parte II del Informe	

Parte I

Introducción

Las disposiciones del artículo 11 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 185 aprobados hasta el momento, la información que figura en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes Convenios:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 161 Estados miembros de la OIT.
- El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 159 Estados miembros.
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 34 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)
- Convenio sobre protección de la maternidad, de 2000 (No. 183)

Trabajo nocturno

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

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, organismo integrado por expertos independientes del mundo entero que se reúne anualmente. La información que figura en la Parte II del presente informe incluye observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual, en español, francés e inglés, que la Comisión 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.

Además, en la Parte III del informe se ofrece información adicional sobre los distintos países, como 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

Brasil

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, el Brasil ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171 y 182.

La ratificación del Convenio sobre trabajo nocturno, de 1990 (No. 171) se registró el 18 de diciembre de 2002 (hasta el momento el Convenio ha sido ratificado por ocho países). Brasil ha declarado su intención de denunciar el Convenio No. 89.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2001 relativa al Convenio No. 100, la Comisión observó con interés que el proyecto de ley No. 382-B/91 fue aprobado por el Congreso brasileño y promulgado como Ley 9.799 de 26 de mayo de 1999. El apartado III del artículo 373 (A) prohíbe, entre otras cosas, que el sexo de una persona sea un elemento determinante a efectos de su remuneración y, para el caso de que este precepto sea vulnerado, el párrafo B del artículo 401 establece una multa igual a diez veces el salario más elevado pagado por el empleador y la prohibición de obtener préstamos o financiación de las instituciones financieras oficiales.

La Comisión de Expertos también tomó conocimiento con interés de la información facilitada sobre las cada vez más numerosas actividades de concienciación que se llevaron a cabo en el contexto del Programa Género y Raza del Brasil, incluidos dos cursos de formación para aquellas personas encargadas de multiplicar los efectos de las campañas, quienes, por su parte, organizaron charlas sobre cuestiones relativas a la igualdad que guardaban relación con la aplicación del Convenio No. 100 y el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (No. 111). Asimismo observó con interés otras iniciativas emprendidas por el Gobierno, incluido el establecimiento del Servicio Civil Voluntario (con objeto de formar a jóvenes brasileños de ambos sexos para que ayudasen a multiplicar los efectos de las campañas y promover las políticas de igualdad en el mercado laboral), las directrices del Plan Nacional de Cualificación del Trabajador (PLANFOR) para el período 1999-2002 (que facilitaba a las personas económica y socialmente vulnerables, incluidas las mujeres con familias a su cargo, un acceso preferente a los programas de formación), y actividades concebidas para mejorar la perspectiva de género de la formación profesional en el marco del PLANFOR.

En cuanto a las actividades de la Inspección de Trabajo relacionadas con la ejecución de la ley en casos de violación del principio de igual remuneración, la Comisión observó con interés la causa iniciada por la Fiscalía del Estado de Piauí, en la que se alegó la existencia de discriminación salarial contra las trabajadoras (ACP No. 003/95). En su resolución de 6 de diciembre de 1995, la Junta de Conciliación y Enjuiciamiento de Teresina concluyó que hubo discriminación salarial y la

decisión fue confirmada. La Comisión señaló que esta decisión era la primera de este tipo en el Brasil.

Convenio No. 111: En la observación que formuló en 2001, la Comisión tomó nota de que, según el informe del Brasil sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de la cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer preparado para junio de 2000 (Beijing+5), si bien iba en aumento la participación de la mujer que disfrutaba además de una mayor movilidad ocupacional, la segregación laboral y la diferencia en los salarios persistían, y había aumentado la tasa de mujeres desempleadas. La Comisión de Expertos también aludió a la declaración del Gobierno según la cual la situación de las mujeres de raza negra se caracterizaba a menudo por una discriminación múltiple basada en el sexo, la raza y el color. Según una encuesta citada por el Gobierno, el 90% de los brasileños que vivían por debajo del umbral de pobreza eran negros o mulatos y el 60% de la población mulata y negra trabajaba en sectores no regulados, mientras que ese índice era del 48% en el caso de la población blanca. La tasa de analfabetismo alcanzaba el 10,6% entre los blancos, el 25,2% entre los mulatos y el 28,7% entre la población de raza negra. La Comisión de Expertos se refirió al anuncio del Ministerio de Trabajo y Empleo de julio de 2001, según el cual el 20% del presupuesto del Fondo de Asistencia a los Trabajadores (FAT), que ascendió a 8.700 millones de reales en 2000, se invertiría en formación profesional para la población negra y mulata, dando preferencia a las mujeres.

La Comisión había tomado conocimiento con anterioridad del Programa Nacional de Derechos Humanos, de la campaña “Brasil, Género y Raza – Unidos por la Igualdad de Oportunidades” y de la creación de centros para prevenir la discriminación en el empleo y el trabajo, que desarrollaban actividades de promoción y recibían reclamaciones. A la vez que observó el reciente incremento de las denuncias presentadas en estos centros, la Comisión señaló que el número de reclamaciones por discriminación fundada en el sexo, la raza o el color seguía siendo relativamente bajo. Durante el primer semestre de 2001, la mayoría de las reclamaciones se refirieron a discriminación por discapacidad, y sólo se registraron cuatro denuncias por discriminación racial (0,1%) y 103 por discriminación basada en el sexo (3%). El Gobierno indicó que ello se debía a las dificultades para obtener pruebas de la discriminación en este tipo de casos. La Comisión indicó que las dificultades probatorias no debían impedir la presentación y el trámite de las reclamaciones. A este respecto la Comisión subrayó la importancia de establecer mecanismos de denuncia, procedimientos y recursos accesibles y efectivos para las víctimas de discriminación fundada en el sexo o la raza. También recordó la importancia de promover campañas de concienciación sobre los derechos de los trabajadores, a fin de que éstos tuvieran conocimiento de sus derechos y de la existencia de mecanismos para formular reclamaciones. Se pidió al Gobierno que facilitase información sobre la naturaleza y el resultado final de los casos de discriminación, así como una información completa sobre los efectos de la política gubernamental de igualdad de oportunidades para las mujeres y la población indígena, negra y mestiza. La Comisión de Expertos ha recibido observaciones del Instituto Sindical Interamericano por la Igualdad Racial (INSPIR), que examinará durante el siguiente período de sesiones, en noviembre y diciembre de 2003.

Convenio No. 103: En su observación formulada en 1999, la Comisión de Expertos señaló que la Corte Suprema Laboral, en su decisión de 2 de septiembre

de 1996, declaró que la licencia de maternidad era un derecho garantizado por la Constitución que no podía ser objeto de negociación ni de transacción (artículo 7-XVIII de la Constitución y artículo 10 II b) de las disposiciones transitorias de la Constitución). El artículo 7-XVIII de la Constitución garantiza una licencia de maternidad de 120 días, sin perjuicio del empleo ni del salario; el artículo 10 II b) de las disposiciones transitorias de la Constitución prohíbe los despidos arbitrarios y la terminación injustificada del empleo desde la fecha en que el embarazo se confirma hasta cinco meses después del parto. La Comisión acogió con satisfacción esta decisión.

Ecuador

Posición respecto de los Convenios de la OIT

Desde que la OIT facilitó información sobre este país en diciembre de 2002, la Comisión de Expertos ha dado a conocer las siguientes observaciones, que contienen datos que guardan relación con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2002, la Comisión subrayó la necesidad de que el Gobierno reuniese y facilitase información estadística sobre los porcentajes de hombres y mujeres en los distintos sectores, ocupaciones y niveles de ingresos. También observó que el Gobierno no pudo proporcionar información sobre el número de inspecciones relativas a la remuneración y la discriminación en general debido a la falta de recursos humanos, materiales y técnicos. La Comisión solicitó información sobre las actividades de la Comisión Nacional de Salarios (CONADES) y de los comités sectoriales con vistas a promover y velar por el respeto de los principios del Convenio y pidió además explicaciones detalladas sobre la metodología utilizada para la evaluación objetiva de los empleos.

La Comisión aludió a la información estadística recopilada por el Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE), que indicaba que en 1998 las desigualdades de género en los ingresos laborales según el grado de utilización de la fuerza de trabajo aumentaron en relación con el año anterior. El 64,2% de las personas que realizan trabajos remunerados son hombres, frente a un 35,8% de mujeres. El porcentaje de hombres que realizan trabajos no remunerados alcanza el 39%, en comparación con el 61% de mujeres. Finalmente, las mujeres se encargan del 98,7% de las labores domésticas, frente al 1,3% de los hombres. La Comisión recordó que la discriminación podía ser consecuencia de la existencia de categorías ocupacionales y de trabajos u ocupaciones reservados a las mujeres y manifestó su confianza en que el Gobierno adoptaría las medidas necesarias para hacer frente a este tipo de discriminación.

Francia

Posición respecto de los Convenios de la OIT

Desde que la OIT facilitó información sobre este país en diciembre de 2002, se han publicado las siguientes observaciones de la Comisión de Expertos que contienen información que guarda relación con la Convención:

Convenio No. 100: En su observación presentada en 2002, la Comisión observó con interés las reformas introducidas el 16 de noviembre de 2001 en el Código del Trabajo en virtud de la Ley 2001-1066 de lucha contra la discriminación, y especialmente su artículo 6, que modifica el artículo L.140-8 del Código del Trabajo, relativo a la carga de la prueba en las causas relativas a la igualdad de remuneración. La Comisión observó que cuando una trabajadora alegaba hechos a partir de los cuales podía presumirse que había existido discriminación, incumbía al demandado probar que no se había infringido el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. La Comisión también observó que los nuevos artículos L.122-45 y L.122-45-2 del Código del Trabajo introdujeron la posibilidad de que los sindicatos presentaran denuncias referentes a las desigualdades en la remuneración en nombre de las presuntas víctimas. Finalmente, solicitó información sobre la aplicación práctica de estas disposiciones.

La Comisión también observó con interés la aprobación de la Ley 2001-397, de 9 de mayo de 2001, relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, y en particular su artículo 1, que modificó el artículo L.432-3-1 del Código del Trabajo respecto al informe anual que permitirá comparar las condiciones generales de trabajo y formación de hombres y mujeres en una empresa. Según el decreto 2000-832 de 12 de septiembre de 2000, el informe anual deberá incluir la siguiente información estadística relativa al principio de igualdad de remuneración, desglosada por sexos: la escala salarial, el salario medio mensual y el número de mujeres encuadradas en los 10 niveles de remuneración más elevados. La información contenida en el informe habrá de incluir indicadores que permitan realizar un análisis de la situación en cuanto al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y debe mostrar los progresos realizados en la equiparación de los salarios.

En su solicitud directa de 2002, la Comisión pidió al Gobierno que señalara a la atención de los agentes sociales el hecho de que la expresión “igual remuneración por igual trabajo” en los convenios colectivos no abarcaba la totalidad del principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, que también aparecía enunciada en el artículo L.140-2 del Código del Trabajo. También tomó conocimiento de un estudio proporcionado por el Gobierno sobre las diferencias en las carreras profesionales a partir del primer empleo, que señalaba que las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres era mayor en la generación actual que en la anterior. La Comisión tomó nota de la explicación de que ello se debía a que las trabajadoras tendían a preferir empleos a tiempo parcial a fin de combinar el trabajo con sus responsabilidades familiares. Se pidió al Gobierno que facilitase información sobre la repercusión de las medidas adoptadas o previstas para tratar de hacer compatibles el trabajo y las responsabilidades familiares.

Convenio No. 111: En una observación formulada en 2002, la Comisión señaló con interés que la Ley 2001-1066 de 16 de noviembre de 2001 de lucha contra la discriminación, que modificó el artículo L.122-45 del Código del Trabajo, prohibió la discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral y profesional, y añadió nuevos motivos de discriminación prohibidos por la Ley, en concreto los siguientes: “orientación sexual, edad, apariencia física y apellido”. Además, la Comisión observó que la Ley 83-634 de 13 de julio de 1983 relativa a los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos había sido modificada para

prohibir las represalias contra los funcionarios que hubieran presentado una reclamación, actuado como testigos o informado sobre actos de discriminación.

En cuanto al acoso sexual, la Comisión observó con interés el artículo 8 de la Ley 2001-397 de 9 de mayo de 2001 relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, que modificó el artículo L.122-46 del Código del Trabajo ampliando el ámbito de la prohibición de acoso sexual de modo que quedasen protegidos los solicitantes de empleo y formación y se contemplase el acoso no sólo en supuestos de despido sino también en relación con la remuneración, la formación, la reclasificación, la asignación de tareas, la cualificación, la clasificación, los ascensos, los traslados y la renovación del contrato. El artículo L.122-46 del Código del Trabajo define el acoso sexual como la actuación de una persona con la intención de obtener favores de índole sexual para sí misma o para un tercero. La Comisión observó además que el artículo 179 de la Ley 2002-73 de 17 de enero de 2002 relativa a la modernización social, que modificó la Ley 83-634 de 13 de julio de 1983 sobre los derechos y obligaciones de los funcionarios públicos prohibía el acoso sexual en el sector público y contenía la misma definición de acoso que el Código del Trabajo. Si bien la Comisión acogió con beneplácito el fortalecimiento de las medidas contra el acoso sexual, señaló no obstante el limitado alcance de la definición de acoso sexual y a este respecto remitió al Gobierno a su observación general formulada en 2002 sobre el Convenio.

El Comité observó con interés que la Ley 2001-397 sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres introdujo la obligación de negociar las cuestiones referentes a la igualdad profesional cada tres años a nivel de las sucursales y cada dos años a nivel de las empresas. Las empresas con más de 50 empleados debían elaborar un informe detallado sobre la situación general en materia de igualdad entre hombres y mujeres que debía incluir datos estadísticos desglosados por sexo sobre las condiciones de empleo, la remuneración y la formación. La Ley también derogó la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y promovió una representación igualitaria de hombres y mujeres en las elecciones profesionales y en las elecciones de miembros de tribunales administrativos laborales.

En su solicitud directa de 2002 relativa al Convenio No. 111, la Comisión de Expertos observó que el 60% de las mujeres que formaban parte de la población activa estaban empleadas en seis de las 35 categorías profesionales existentes en el país. Con respecto al cambio de actitudes en cuanto a la elección de la ocupación, la Comisión observó que el 25 de febrero de 2000 se había firmado un acuerdo entre varios ministerios respecto de la promoción de la igualdad de oportunidades para niñas y niños en el sistema educativo. Se estaba llevando a cabo un estudio sobre el papel de las niñas en la informática, la electrónica y el sector textil/moda con el objetivo de que para el año 2000 el 35% de las niñas pudieran beneficiarse de contratos de formación en el sector de la tecnología avanzada. De conformidad con el artículo L.123-4-1 del Código del Trabajo que permitía que las trabajadoras con bajo nivel de cualificación accedieran a empleos de remuneración más elevada, se habían celebrado 2.500 contratos de empleo mixto y acción afirmativa para fomentar que las mujeres en sectores profesionales participen en ocupaciones en las que predominan los hombres. El Comité pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre las medidas tomadas o previstas para alentar a las mujeres y las niñas a acceder a ocupaciones en las que predominan los hombres.

Convenio No. 156: En su observación presentada en 2002, la Comisión de Expertos observó con satisfacción la aprobación de la Ley 2001-1066 de 16 de noviembre de 2001 de lucha contra la discriminación, y en particular su artículo 1, que modificó el artículo L.122-45 del Código del Trabajo, y prohibió la discriminación directa o indirecta contra los trabajadores en materia de remuneración, formación, reclasificación, asignación de tareas, cualificación, clasificación, ascensos, traslados y renovación de los contratos como consecuencia de su situación familiar. El Comité también observó que el artículo 55 de la Ley 2001-1246 de 21 de diciembre de 2001 sobre financiación de la seguridad social modificó los artículos L.122-25-4 y L.122-26 del Código del Trabajo, e introdujo disposiciones más flexibles sobre licencias familiares a fin de fomentar la utilización de la licencia para la atención de los hijos por los progenitores varones. La Comisión pidió al Gobierno información sobre la utilización de dicha licencia por estos últimos. Finalmente, observó con interés las reformas legislativas que introdujeron la posibilidad de que los trabajadores con responsabilidades familiares utilizaran licencias o redujesen su horario de trabajo para atender a los hijos, los padres o las personas que se encontrasen al final de sus vidas, para cuidar de los hijos enfermos o que hubieran sufrido un accidente o una discapacidad seria, y el derecho de los trabajadores nocturnos con responsabilidades familiares a ser transferidos al turno de día cuando el trabajo nocturno fuese incompatible con el cuidado de los hijos o de otras personas que estuviesen a su cargo.

Japón

Posición respecto de los Convenios de la OIT

Desde la información facilitada por la OIT en diciembre de 2002 sobre este país, se han publicado las siguientes observaciones de la Comisión de Expertos, que contienen datos que guardan relación con la Convención:

Convenio No.100: en su observación formulada en 2002, la Comisión señaló que ni la Ley de normas laborales ni la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo reflejaban plenamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, según lo establecido en el Convenio.

Se pidió al Gobierno que indicase si estaba contemplando la posibilidad de modificar las disposiciones pertinentes de estas leyes para incluir el principio del Convenio.

En cuanto a sus observaciones anteriores relativas a la gran diferencia en el salario medio de hombres y mujeres, la Comisión observó que, según el Estudio Básico de la estructura de la remuneración de 2000, las mujeres ganaban un 65,5% del salario efectivo mensual recibido para los hombres. Las diferencias salariales seguían siendo más bajas en los niveles educativos elevados. Entre los licenciados universitarios, las mujeres ganaban el 69,3% del salario de los hombres; en el caso de los titulados en escuelas de formación profesional superior y diplomados universitarios, la tasa era del 77,1%, mientras que la mayor diferencia se registraba en el nivel de enseñanza secundaria de primer grado (60,3%). La Comisión también observó que la diferencia en el salario de hombres y mujeres crecía significativamente a medida que aumentaba la edad: mientras que las mujeres de entre 20 y 24 años

recibían un 91% del salario de los hombres, las de edades comprendidas entre 50 y 54 años sólo llegaban al 55,3%. Comparando los datos sobre la composición por sexos de la población activa clasificada por edades de 1998 con los de 2000, resultaba que la participación de las mujeres no se había visto modificada en gran medida y se observaba además una disminución marcada en el grupo de edad de entre 25 y 29 años. Tras observar que el Estudio Básico de la Estructura de la remuneración tan sólo abarcaba a los trabajadores a tiempo completo, y excluía aparentemente a los trabajadores temporales y a tiempo parcial, sectores en los que existía una gran concentración de mujeres, la Comisión sólo pudo concluir que la diferencia real entre la remuneración de hombres y la de las mujeres era más amplia de lo que cabía deducir de la Encuesta. Por ello, señaló a la atención del Gobierno su observación general sobre el Convenio adoptado en 1998 y le pidió que facilitara información estadística completa, teniendo en cuenta los salarios de los trabajadores temporales o a tiempo parcial de ambos sexos, clasificándolos cuando fuese posible según el salario medio por hora.

En cuanto a sus observaciones anteriores sobre el empleo temporal en los hospitales y clínicas nacionales del Japón, la Comisión recordó que había considerado que la utilización generalizada del empleo temporal en un sector predominantemente femenino tenía consecuencias negativas indirectas en el nivel general de los salarios, aumentando inevitablemente la diferencia entre hombres y mujeres. La Comisión observó, a partir del informe del Gobierno, que entre los ejercicios económicos de 1996 y 2002, el número de empleados temporales en hospitales y clínicas descendió en 2.240, mientras que el de empleados permanentes aumentó en 1.587, al tiempo que se introducía la contratación externa para la realización de tareas técnicas y prácticas, tales como las de limpieza y lavandería. La Comisión pidió al Gobierno que continuara tomando medidas para permitir que los hospitales armonizaran sus prácticas en materia de empleo con sus necesidades de personal, teniendo en cuenta la obligación de asegurar, de conformidad con el Convenio, una remuneración igual por un trabajo de igual valor, y que adoptaran medidas para reducir la diferencia salarial entre el personal permanente y el temporal.

La Comisión observó que, según la Confederación Sindical del Comercio Japonés (RENGO), asegurar un tratamiento igualitario para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial era importante para reducir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, dado que existía un alto porcentaje de mujeres que desempeñaban trabajos a tiempo parcial. De manera análoga, las observaciones conjuntas de la Red Nacional de Sindicatos Comunitarios y de otros sindicatos señalaban que las trabajadoras a tiempo parcial en los sectores público y privado sufrían con frecuencia discriminación salarial, lo que equivalía a una discriminación indirecta contra las mujeres según el Convenio, puesto que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. Según las observaciones más recientes, el 37,4% de las trabajadoras tenían un empleo a tiempo parcial y el 93% de los empleados a tiempo parcial eran mujeres; las trabajadoras a tiempo parcial ganaban el 44% del salario medio por hora de un empleado varón a tiempo completo y el 68,4% del salario medio por hora de las mujeres empleadas a tiempo completo (datos de 1999). En su respuesta, el Gobierno señaló que se estaban tomando medidas para promover el equilibrio en las condiciones de trabajo entre los empleados a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, según lo previsto en el artículo 3 de la Ley sobre el empleo a tiempo parcial. Durante 2000 y 2001 se celebraron consultas con empresarios y trabajadores, grupos interesados y expertos sobre las futuras políticas que

había que adoptar en relación con el empleo temporal, incluida la regulación del empleo a tiempo parcial. La Comisión observó que cuando la mayoría de los empleados de tiempo parcial eran mujeres, la remuneración normalmente más baja de ese tipo de trabajadoras tenía repercusiones negativas en la diferencia salarial global entre hombres y mujeres. También recordó que el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor era aplicable a todos los trabajadores, incluidos los empleados a tiempo parcial. Tras señalar que aparentemente los empleados a tiempo parcial desempeñaban en muchos casos labores muy similares cuando no idénticas, la Comisión recordó que, según el Convenio, los niveles de remuneración debían compararse mediante una evaluación objetiva del empleo sobre la base de la labor desarrollada y no según el sexo del trabajador o la naturaleza del contrato. La Comisión pidió al Gobierno que continuase facilitando información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la paridad en los salarios para los trabajadores a tiempo parcial, teniendo en cuenta el principio de igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. También pidió al Gobierno que proporcionase información estadística actualizada sobre los índices de contratación a tiempo parcial de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, así como sobre sus niveles de remuneración en comparación con los empleados a tiempo completo, sobre la base del salario medio por hora.

Recordando sus observaciones relativas al uso de sistemas de planificación de la carrera profesional como mecanismo de gestión del empleo basado en el género, la Comisión observó que, según el Estudio Básico de Gestión del Empleo de “La Mujer en el año 2000”, la tasa de empresas que utilizaban ese tipo de sistemas mediante los que se incluía tanto a hombres como a mujeres en una “super trayectoria profesional” (participación en la planificación del empleo con posibilidades de traslado dentro de todo el país) aumentó hasta el 46,5% en 2000 desde un 42,4% en 1998, y el número de empresas que utilizaban estos sistemas disminuyó por vez primera. El Gobierno consideró que esta circunstancia podía ser consecuencia de las directrices administrativas, incluidas las medidas correctivas contra las empresas, impartidas por los Departamentos de Igualdad en el Empleo de las Oficinas Laborales de las Prefecturas en relación con la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo y las directrices relativas a la gestión del empleo basada en la planificación de la trayectoria profesional. La Comisión observó que la información estadística facilitada por el Gobierno no permitía evaluar hasta qué punto las mujeres trabajadoras estaban incluidas en trayectorias profesionales planificadas, en los casos en que éstas existían. La Comisión también observó, a partir de la comunicación conjunta de varias organizaciones sindicales, que, en la práctica, la existencia del sistema de dos trayectorias facilitaba que siguieran existiendo distinciones basadas indirectamente en el sexo, lo que repercutía negativamente en la posibilidad de que las mujeres recibieran una remuneración igual a la de los hombres por un trabajo de igual valor. El Comité aludió a la decisión del Tribunal de Distrito de Tokio de 20 de febrero de 2002 en las causas Nos. 24.224 y 12.628. En esta causa en la que un grupo de trabajadoras demandó a su patrón el Tribunal afirmó que la contratación y el tratamiento diferenciado en cuanto a la trayectoria profesional de hombres y mujeres utilizado por la empresa se basaban en el género y violaban el artículo 14 de la Constitución (igualdad ante la ley) y el artículo 6 de la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo. La Comisión pidió una vez más al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para asegurar que estos sistemas no se utilizaran de forma directa o indirectamente discriminatoria para las mujeres y que facilitase información

sobre la aplicación y seguimiento de las directrices relativas a la gestión del empleo basada en la trayectoria de la carrera profesional en el ámbito de la empresa, así como información sobre los efectos de las directrices sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluidas las estadísticas sobre participación masculina y femenina en cada trayectoria.

La Comisión observó además que, según lo dispuesto en la Ley de promoción de la resolución de controversias laborales individuales de 2001, se iban a establecer comisiones de arreglo de controversias en las Oficinas Laborales de las Prefecturas en sustitución de la Comisión de Mediación para la Igualdad de Oportunidades. La Comisión pidió al Gobierno que facilitase información sobre los casos relativos a la discriminación salarial por motivo de género planteados ante las comisiones de arreglo de controversias en virtud de la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo. La Comisión también señaló que durante el período comprendido entre 1996 y 2001 las inspecciones de trabajo constataron 58 casos de violaciones del artículo 4 de la Ley de normas laborales, pero que ninguno de ellos se remitió a la Fiscalía.

Marruecos

Posición respecto de los convenios de la OIT

Desde que la OIT proporcionó información sobre este país en diciembre de 2002, se han publicado las siguientes observaciones de la Comisión de Expertos, que contienen datos que guardan relación con la Convención:

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2002, la Comisión de Expertos, recordando los continuos retrasos en la aprobación de un nuevo Código del Trabajo, observó que el proyecto de Código se había remitido al Parlamento y que en él se prohibían expresamente todas las formas de discriminación. Según la información enviada por el Gobierno, el artículo 9 del proyecto de Código prohibía “toda discriminación por motivo de raza, color, sexo, invalidez, estado civil, creencias, opiniones políticas, afiliación sindical, origen nacional y extracción social cuyo efecto sea el de vulnerar o comprometer el principio de igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo y la ocupación, especialmente en lo relativo a la contratación, la administración y distribución del trabajo, la formación profesional, la remuneración, los ascensos, el disfrute de privilegios sociales, las sanciones disciplinarias y el despido”. La Comisión esperaba que se hiciese todo lo posible para aprobar y aplicar esta norma.

Observando que el Gobierno no había podido enviar información estadística sobre el empleo y la formación de las mujeres, la Comisión resaltó una vez más la importancia de obtener estadísticas fiables sobre el número de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, tanto en el sector privado como en el público. La Comisión también pidió al Gobierno que remitiese información sobre las medidas efectivas adoptadas para promover el acceso de las niñas a la educación primaria y secundaria y para establecer programas de reducción de la tasa de analfabetismo femenina, a fin de promover la capacitación y la formación profesional de las mujeres. Finalmente, la Comisión pidió información sobre los progresos concretos realizados en la ejecución de los programas ministeriales para mejorar la situación de la mujer en cuanto a su acceso y participación en el empleo en todos los ámbitos y en la adopción de decisiones.

Eslovenia

Posición respecto de los convenios de la OIT

Desde que la OIT facilitó información sobre este país en diciembre de 2002, se han publicado las siguientes observaciones de la Comisión de Expertos, que contienen datos que guardan relación con la Convención:

Convenio No. III: En su observación de 2002, la Comisión de Expertos aludió a la aprobación de la Ley de relaciones laborales de 24 de abril de 2002, que prohibía la discriminación por todos los motivos enumerados en el Convenio. La Ley prohibía específicamente la discriminación indirecta e invertía la carta de la prueba en los casos de discriminación por motivo de sexo, proscribía expresamente la discriminación en los anuncios de empleo, establecía el principio de igual remuneración para hombres y mujeres, así como la obligación del empleador de garantizar un entorno laboral “exento de tratos indeseados de índole sexual, incluido el comportamiento físico, verbal o no verbal indeseado o cualquier otro comportamiento basado en el sexo”. Observando que la ley entraría en vigor el 1° de enero de 2003, la Comisión pidió al Gobierno que facilitase información sobre su aplicación.

La Comisión también hizo alusión a las observaciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en el sentido de que existía una brecha entre los sueldos de hombres y mujeres en todos los sectores económicos, debida fundamentalmente a que los puestos directivos y los de remuneración elevada tendían a estar ocupados por hombres. El Gobierno hizo referencia a las medidas adoptadas en el marco del programa de política de empleo puesto en marcha por el Servicio de empleo de Eslovenia. En ese contexto, la Comisión observó que la tasa de desempleo disminuyó al 12,2% en 2000 y que el 50,7% de los desempleados registrados eran mujeres. Sin embargo, las mujeres no estaban en la lista de grupos beneficiarios del programa de política de empleo y no se habían recopilado datos sobre la participación de las mujeres en los programas de empleo y formación. Además, la Comisión observó, a partir del Anuario Estadístico de 2000 de la República de Eslovenia, que el salario bruto medio de los hombres era más elevado que el de las mujeres en todos los sectores de actividad, y que en la mayoría de ellos, a niveles educativos más bajos correspondían diferencias salariales más elevadas entre hombres y mujeres. También señaló las agudas diferencias existentes en los sectores de la administración pública, la educación y la salud y el trabajo social, que tradicionalmente daban empleo a una amplia proporción de mujeres. El Gobierno reconoció que la igualdad de facto entre hombres y mujeres no podía alcanzarse únicamente dictando leyes, sino que también era necesaria una acción afirmativa.

En su solicitud directa de 2002, la Comisión señaló que durante el año 2000 se realizaron 7.367 inspecciones sobre relaciones de trabajo, y que se descubrieron 5.305 infracciones. Sin embargo, afirmó que en el informe de la labor y las actividades realizadas por la Inspección de Trabajo en 2000 no se aludía a la discriminación en el empleo. Recordando que era importante que los inspectores de trabajo contasen con la formación adecuada en materia de igualdad de oportunidades y de trato, de modo que pudieran ofrecer el control, el asesoramiento y la información pertinentes en este ámbito, la Comisión pidió al Gobierno que le facilitase información sobre las iniciativas emprendidas con vistas a reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo, mediante la formación de los inspectores en las cuestiones relativas a la

igualdad, la contratación de personal especializado y el fortalecimiento de la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de inspección.

Ecuador: información para el CEDAW

1. Últimos comentarios de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a la situación de la mujer en el marco de los convenios No. 100 sobre igualdad de remuneración y No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

En relación con la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina del convenio No. 100, la Comisión de Expertos se refirió en sus comentarios, entre otras cuestiones, a la poca participación laboral de las mujeres en el sector privado, tomando como base la información estadística proporcionada por el Gobierno a la Oficina de la Organización.

La Comisión de Expertos le pidió al Gobierno que brindara información estadística sobre los porcentajes de hombres y mujeres empleados en determinados sectores de la economía para poder conocer si existe algún tipo de segregación ocupacional sobre la base de estereotipos que consideran ciertas actividades como típicamente femeninas.

Asimismo destacó en sus comentarios la Comisión de Expertos la importancia de aplicar métodos de evaluación objetiva de empleos para poder medir y comparar objetivamente, de manera analítica, el valor relativo de las distintas tareas desarrolladas por hombres y mujeres.

La Comisión de Expertos en sus comentarios sobre la aplicación del convenio No. 111 señaló que el Gobierno de Ecuador debe suministrar información a la Oficina sobre la reforma de la ley de cooperativas en virtud de la cual la mujer casada necesita la autorización del marido para ser socia de cooperativas de viviendas agrícolas o de huertos familiares. También señaló la necesidad de que se modifiquen otras cláusulas de la mencionada ley como del Código de Comercio que imponen limitaciones a la mujer por motivo de sexo.

2. Situación de mujeres menores de edad en los sectores agrícola, doméstico y de explotación sexual en Ecuador

Las conclusiones siguientes están basadas en la investigación desarrollada para IPEC¹-OIT en Ecuador sobre trabajo infantil femenino en agricultura, trabajo doméstico y explotación sexual comercial. Esta actividad se realizó durante el primer semestre de 2002 y tuvo una duración de 4 meses. Cada actividad se estudió en una ciudad o zona diferente. El trabajo agrícola infantil se localizó en la periferia de la ciudad de Chone (Provincia de Manabí), trabajo doméstico en la ciudad de Ambato (Provincia de Tungurahua) y en Guayaquil (Provincia de Guayas) explotación sexual comercial. Ponen de manifiesto que para las niñas y niños en Ecuador el trabajo agrícola, el trabajo doméstico y la explotación sexual constituyen estadios de un mismo proceso. El pasaje de uno a otro está dado por la búsqueda de mejores oportunidades.

¹ Programa Internacional sobre la Eliminación de Trabajo Infantil.

El estudio constató las siguientes características comunes en las niñas y niños captados para el trabajo agrícola, doméstico y sexual:

- Pocas oportunidades educativas y culturales (marginación social).
- Antecedentes de maltrato y abandono.
- Migración en busca de trabajo.
- Idealización de lo urbano y huida de lo rural.

El abuso y la exclusión social comienza con la fase agrícola, que presenta diferencias de género en cuanto a escenarios en los que se desarrolla. En los niños, se expresa en la asunción temprana del trabajo asalariado, lo que incide directamente en los niveles de escolarización. Aunque acceden a un salario, lo que supuestamente representaría ventajas respecto a la situación de las niñas, éste es luego invertido mayoritariamente en la manutención familiar. Las niñas asumen las tareas reproductivas y productivas domésticas. La falta de acceso laboral está marcado por roles de género. Son pocas las que acceden a contratarse en tareas agrícolas, otras complementan las tareas de trabajo doméstico con tareas agrícolas y la mayoría las realiza pero dentro del propio ámbito doméstico.

En las zonas estudiadas existen tres tipos de plazas laborales para las niñas: las fincas cercanas (donde cumplen tareas de limpieza, lavado y alimentación de los trabajadores); trabajo doméstico remunerado en ciudades cercanas y la tercera es migrar a las grandes ciudades en busca de oportunidades.

Es en el trabajo doméstico donde la violencia alcanza los niveles más altos y más ocultos. En este sector aún se mantienen prácticas esclavistas que permiten, sin mayor respuesta social, el trabajo de niñas y de niños sin sueldo o sin descanso y padeciendo de maltrato físico y acoso/abuso sexual por parte de los patrones o sus hijos.

Las condiciones de esclavitud son toleradas básicamente por los sufrimientos padecidos con anterioridad por los menores y/o como medio necesario para alcanzar algún tipo de bienestar.

La soledad, la incomunicación, el abuso y el maltrato, impulsan a las niñas y niños a nuevas estrategias de salida, ya sean afectivas, a través de compromisos tempranos que le permitan abandonar su trabajo, o laborales, buscando trabajos que les brinden niveles significativos de ingresos para independizarse. En estas búsquedas sucesivas, si los montos de agresión, violencia, desamparo y desesperación alcanzan niveles intolerables, el ingreso al “trabajo” sexual se produce casi imperceptiblemente. Todas las personas involucradas en la industria del sexo han vivido situaciones de alta violencia familiar, física y/o sexual, además de una gama de manifestaciones diversas del desamparo, la incontinencia afectiva y/o abandono, que implican niveles más graves y silenciosos de violencia: la violencia afectiva. La misma, que por los roles asignados según sexo, cobran más víctimas entre los niños que entre las niñas. El estudio constata que es la sumatoria de estas condiciones violatorias a la integridad de los niños y niñas, ya sean en el ámbito social, económico y/o familiar, las que preparan el escenario propicio para el ingreso a la explotación sexual, ámbito que reproduce y perpetúa las condiciones de abuso.

Las tres ramas de actividad estudiadas constituyen escenarios donde prevalece la violencia patronal, en un espacio que queda como “tierra de nadie” donde las

violaciones son variadas y en todos los niveles: educativo, salud, calidad de vida, oportunidades de empleo, salario digno, integridad física-afectiva y sexual.

La problemática de los niños y niñas en la ruta del abuso y la exclusión, parte inicialmente de situaciones de violencia y abuso culturalmente aceptados. Creemos que el primer paso a tomar es la implementación de un proceso de cambio cultural, que permita cultivar y poner en ejecución los derechos de los niños. Se trata de un proceso lento, pero inevitable para el desarrollo de las niñas y niños ecuatorianos. Sugiere el Estudio la realización de campañas a través de los medios de comunicación, que permitan construir una cultura de protección integral. La creación de espacios de desarrollo infantil y juvenil, diseñados y creados para permitir la interacción de pares, basados en vínculos sanos, el respeto y la participación. La construcción de redes de vigilancia, que puedan detectar, derivar y/o atender a niñas y niños en situaciones críticas; así como trabajar en el ámbito familiar y comunitario en todo lo concerniente a maltrato y abuso. Se recomienda recuperar y fortalecer numerosas experiencias existentes en el país, tales como las llevadas a cabo por: las Defensorías Comunitarias; el Programa del Muchacho Trabajador del Banco Central (PMT); la Coordinadora Política de Mujeres; la Acción Ciudadana por la Ternura (ACT) del Programa del Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA); la Cooperación Italiana (COOPI); y por las Organizaciones de Mujeres y Juveniles y de redes ya conformadas en derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Los informes completos de IPEC serán publicados durante el segundo trimestre de 2003 en el sitio de la OIT (www.ilo.org).

Por último, adjunto cuadros estadísticos que ilustran sobre la situación de la mujer en Ecuador.

19 de febrero de 2003

M. Castro Fox
EGALITE