



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

8 de mayo de 2002

Español

Original: inglés

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

27º período de sesiones

3 a 21 de junio de 2002

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 los organismos especializados de las
Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención en las
esferas que corresponden al ámbito de sus actividades**

Nota del Secretario General**

Adición

Organización Internacional del Trabajo

1. El 17 de abril de 2002, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe que recogiera la información que le hubiesen facilitado los Estados sobre la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que complementaría la información proporcionada por los Estados que son partes en la Convención en los informes que el Comité debía examinar en su 27º 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 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/2002/II/1.

** El documento fue presentado con retraso a los servicios de conferencias sin la explicación necesaria en virtud del párrafo 8 de la resolución 53/208 B de la Asamblea General, según el cual, si se produce un retraso, hay que explicar los motivos en una nota de pie de página.



Anexo**Informe de la Organización Internacional del Trabajo presentado
al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la
Mujer en su 27º período de sesiones****Índice**

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-4	3
II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países	5-49	4
Bélgica	5-13	4
Dinamarca	14-20	6
Túnez	21-27	7
Ucrania	28-36	8
Zambia	37-49	10
III. Información adicional	50-52	14

I. Introducción

1. 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 184 convenios aprobados hasta el momento, la información que figura en el presente informe se refiere principalmente a los siguientes convenios:

- Convenio relativo a la igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 156 Estados miembros de la OIT;
- Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 154 Estados miembros,
- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 33 Estados miembros.

2. 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 obligatorio, de 1930 (No. 29)
- Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (No. 105)

Trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 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 relativo a la política del empleo, de 1964 (No. 122)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (No. 142)

Protección de la maternidad

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

Trabajo nocturno

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

Trabajos subterráneos

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

Trabajo a tiempo parcial

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

Trabajo a domicilio

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

3. La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, un órgano de la OIT integrado por expertos independientes del mundo entero que se reúnen anualmente, supervisa la aplicación de los convenios ratificados. La información que figura en la parte II del presente informe consiste en observaciones y solicitudes directas formuladas por esa 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 las actividades de supervisión de la OIT llamada ILOLEX (que puede consultarse en línea o en CD ROM).

4. Además, en la parte III se incluye información adicional sobre algunos países.

II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Bélgica

Posición respecto de los convenios de la OIT

5. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Bélgica ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122 y 138.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

6. 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

7. En la solicitud directa que presentó en 1998, la Comisión señaló que en un estudio comisionado por el Ministerio de Empleo y Trabajo se indicaba que sólo el 16% de las 141 clasificaciones sectoriales de puestos de Bélgica tenía una base analítica. Las clasificaciones no analíticas eran parciales. En ese estudio se llegaba a la conclusión general de que los sistemas de clasificación sectoriales debían modernizarse cuanto antes. La Comisión pidió al Gobierno que informara acerca de los medios que utilizaba para promover la utilización de sistemas de clasificación analíticos e imparciales.

8. Según un informe preparado por el Gobierno en 1999 sobre la política federal de empleo, todavía no se había logrado la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, lo cual se debía en gran medida a los sistemas de clasificación que se utilizaban. El Ministro encargado de promover la igualdad de oportunidades pidió al Consejo Nacional del Trabajo que lo asesorara sobre las medidas que podrían adoptarse con ese fin. Los interlocutores sociales empezaron a revisar los sistemas de clasificación de puestos en los sectores en que esos sistemas contribuían a la desigualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y a sustituirlos con sistemas analíticos e imparciales.

9. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Convenio No. 111

10. En una observación formulada en el 2000, la Comisión de Expertos observó que el 7 de mayo de 1999 se había promulgado la Ley de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres. Tomó nota con interés de la promulgación de esa nueva ley porque introducía varios elementos innovadores en la legislación vigente. Señaló que esa ley incorporaba dos directivas europeas, una relativa a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (96/97/CE) y otra relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (97/80/CE). También señaló que la nueva ley introducía el concepto del acoso sexual, contenía definiciones precisas de los conceptos de “igualdad de trato”, “discriminación directa” y “discriminación indirecta”, y abordaba la clasificación de los empleos para eliminar las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres.

11. *La Comisión de Expertos examinará el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en su próximo período de sesiones, que se celebrará en noviembre y diciembre de 2002.*

Convenio No. 122

12. En la observación formulada en 1999, la Comisión de Expertos observó que el índice de empleo había aumentado del 54,7% en 1990 a alrededor del 57% en 1997, sobre todo debido al mayor número de mujeres empleadas a tiempo parcial. El Gobierno explicó que ese índice seguía siendo más bajo que la media europea porque la tasa de estudios postsecundarios era superior a la media y la edad de jubilación era inferior. En 1990, el coeficiente de población activa era del 58,6%, pero en 1996 había aumentado a un 62,8%, sobre todo debido al mayor número de mujeres que se habían incorporado en la fuerza de trabajo. Aunque esas tasas eran inferiores a la media europea, el Gobierno señaló que la tasa de crecimiento era superior. En 1996, el 15,4% de los trabajadores eran autónomos y en 1997 el 14,7% trabajaban a tiempo parcial. El índice de desempleo disminuyó ligeramente, de un 10% en 1994 a un 9,2% en 1997. Según la Oficina de Estadística de la Comisión de las Comunidades Europeas, el índice de desempleo registrado en mayo de 1999 era de un 9%. La Comisión de Expertos señaló que, según el informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre Bélgica, las mujeres representaban más del 80% de los empleados a tiempo parcial, y aproximadamente el 25% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial involuntariamente.

13. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Dinamarca

Posición respecto de los convenios de la OIT

14. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Dinamarca ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138 y 142.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

15. 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

16. En una solicitud directa presentada en el 2000, la Comisión de Expertos observó con interés que el 30 de mayo de 2000 se había promulgado la Ley de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer (Ley No. 388) a fin de dar forma legal al principio de la igualdad de trato, un elemento básico para promover la igualdad. Señaló que las disposiciones de la nueva ley sustituían las del Consejo de Igualdad de Oportunidades, integrado por tres componentes, el Ministro de Igualdad, un centro de investigaciones y documentación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad (el Centro de Conocimientos) y un órgano independiente llamado Junta de Igualdad de Oportunidades.

17. La Comisión también observó que, en general, en los últimos 15 años (1985-2000), se habían registrado diferencias salariales constantes entre los hombres y las mujeres. El informe sobre las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres publicado por el Ministerio de Trabajo y el Consejo de Igualdad de Oportunidades en junio de 2000 atestigua este fenómeno con la información que figura en sus cuadros incluidos; por ejemplo, en 1996 el sector privado pagaba 153,2 coronas danesas por hora a los hombres y 126,2 a las mujeres (una diferencia del 20,9%), mientras que el sector público pagaba 147 coronas danesas a los hombres y 132,8 a las mujeres (una diferencia del 10,7%). La Comisión señaló que, después de considerar los factores de la antigüedad en el empleo, los estudios, la experiencia profesional y el uso de licencias, el único factor que podía explicar las diferencias salariales era el género. También señaló que el Ministerio de Trabajo había puesto en marcha una iniciativa para analizar la contribución de los mecanismos de negociación a las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres, con miras a determinar los factores que contribuían a la igualdad de sueldos y los que aumentaban las diferencias salariales (Igualdad en el Trabajo, Ministerio del Trabajo, junio de 1996).

18. Con respecto al proyecto sobre la fijación de sueldos en las empresas, la Comisión señaló que había terminado su labor y había llegado a la conclusión de que las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres solían ser menores cuando los sueldos *no* se fijaban por medio de convenios colectivos, y que tanto los empleados como las empleadas que no se había acogido a convenios colectivos percibían

salarios más altos que los que se había acogido a esos convenios. La Comisión tuvo en cuenta la razón de los sueldos más bajos de todos los trabajadores pero pidió al Gobierno que explicara por qué había más diferencias salariales entre los hombres y las mujeres que se acogían a convenios colectivos. A este respecto señaló que, a consecuencia de la última ronda de negociaciones colectivas de febrero de 2000, la Confederación de Empleadores y la Confederación de Organizaciones Sindicales de Dinamarca habían decidido investigar y vigilar más de cerca la situación de la igualdad y la no discriminación, y presentar un informe sobre su labor en marzo de 2002.

19. La Comisión señaló que, en junio de 2000, el Ministerio de Trabajo había empezado a ejecutar un proyecto para evaluar los puestos de trabajo y estudiar los efectos de los sistemas de evaluación en vigor sobre las diferencias salariales así como la forma en que las evaluaciones podían contribuir a la igualdad de sueldos. También señaló que con ese proyecto se intentaría que las evaluaciones de los puestos de trabajo fueran imparciales y tuvieran igualmente en cuenta las ventajas y la valoración de las tareas llevadas a cabo por los hombres y las mujeres. Con ese proyecto también se examinarían los componentes de la igualdad de remuneración y los criterios aplicados para clasificar los puestos de trabajo, puesto que una comparación sistemática de los puestos podría contribuir a definir el trabajo de igual valor y, de esta manera, promover la igualdad de remuneración.

Convenio No. 111

20. En la solicitud directa presentada en el 2000, la Comisión de Expertos observó que el índice de desempleo de las mujeres había sido más alto que el de los hombres desde 1993 hasta 1999. Por ejemplo, en 1999 los índices de desempleo eran de un 7% y un 5,3%, respectivamente. Este era también el caso de las mujeres de minorías étnicas, en particular de las de África y Asia. La Comisión tomó nota de las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, incluidas las mujeres de distintos grupos étnicos, y pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre esas actividades y sus repercusiones.

Túnez

Posición respecto de los convenios de la OIT

21. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Túnez ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105, 138, 142 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

22. 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

23. En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que le proporcionara datos estadísticos sobre la distribución de los hombres y las mujeres en las distintas tasas de remuneración, de ser posible por ocupación, rama de actividad, antigüedad y calificaciones, así como el porcentaje de

funcionarias públicas en las categorías A a D. La Comisión también solicitó información sobre las tasas de remuneración y las clasificaciones ocupacionales determinadas por los comités que se ocupan de los trabajos agrícolas, establecidos en virtud del decreto No. 2000-1988, de 12 de septiembre de 2000.

24. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Convenio No. 111

25. En una solicitud directa presentada el año 2000, la Comisión de Expertos observó el gran número de mujeres y jóvenes analfabetas, su bajo nivel de estudios y su escasa participación en el mercado de trabajo, así como la segregación ocupacional que sufrían en la formación profesional y el empleo. La Comisión pidió al Gobierno que le informara acerca de las medidas que había adoptado para promover y garantizar el acceso de las mujeres a la educación, la formación profesional y el empleo en pie de igualdad con los hombres. Con respecto a la aplicación del convenio para impedir la discriminación basada en motivos distintos al sexo, la Comisión observó que tanto la Constitución (el artículo 6) como la Legislación (el Código del Trabajo, las condiciones de servicio de la administración pública y los convenios laborales colectivos) prohibían ese tipo de discriminación. Señaló a la atención del Gobierno que la vigencia de leyes y normas nacionales conformes al convenio era un requisito previo y necesario pero que no bastaba para asegurar la aplicación eficaz de los principios enunciados en el convenio. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que le comunicara las medidas que había adoptado o preveía adoptar para promover activamente los principios enunciados en el convenio, en el marco de su política nacional de lucha contra la discriminación.

Convenio No. 122

26. En una observación formulada en 1999, la Comisión de Expertos señaló que el Gobierno tenía la intención de preparar una base de datos sobre las tendencias del mercado de trabajo y de hacer estudios bienales. La Comisión esperaba que ese proyecto se terminara de ejecutar en un futuro próximo y esperaba recibir más información detallada sobre las tendencias del empleo, el desempleo y subempleo, en general y sobre la forma en que afectaban distintas categorías de trabajadores como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los trabajadores de edad y los discapacitados.

27. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Ucrania

Posición respecto de los convenios de la OIT

28. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Ucrania ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 97, 98, 103, 105, 122, 138, 142 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

29. 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

30. En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos recordó que el Gobierno no se había referido a ninguna disposición relativa a la remuneración que incluyera la definición de “igualdad de remuneración”, conforme al principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” enunciado en el convenio. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para aplicar plenamente el principio de igualdad de remuneración a los salarios, como se definía en los artículos 1 y 2 de la Ley de salarios, es decir, al salario mínimo, a los emolumentos adicionales y a otros incentivos y pagos a título compensatorio. La Comisión reiteró que esperaba que ese principio se incorporara en la legislación y, más concretamente, en el Código del Trabajo que había empezado a redactarse.

31. La Comisión de Expertos también indicó que el Gobierno había declarado que las empresas privadas y las propias organizaciones concertaban convenios colectivos y fijaban los sueldos y las escalas de sueldos y la complejidad de los trabajos y los conocimientos necesarios para desempeñarlos, de conformidad con las normas y garantías del convenio general y los convenios sectoriales. Los sueldos de los empleados de instituciones y organizaciones financiadas con cargo al presupuesto del Estado se fijaban mediante un decreto del Gabinete de Ministros de Ucrania. La Comisión pidió al Gobierno que en su próximo informe adjuntara el texto del convenio general y el texto de los convenios sectoriales con las normas establecidas para concertar los convenios colectivos que fijaban los sueldos y las escalas de sueldos de las empresas y las organizaciones privadas, así como el texto del decreto promulgado por el Gabinete de Ministros mediante el que se habían fijado los sueldos de los empleados de instituciones y organizaciones financiadas con cargo al presupuesto del Estado.

32. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Convenio No. 111

33. La Comisión de Expertos señaló que las mujeres constituían la mayoría absoluta de los trabajadores despedidos de empresas y organizaciones, y que les resultaba más difícil obtener otros empleos y volverse a incorporar en el mercado de trabajo de Ucrania. La Comisión recordó al Gobierno que, en general, no bastaba con prohibir la discriminación para eliminarla en la práctica y que, por ello, quizás debería adoptar medidas de acción afirmativa para eliminar la desigualdad de facto y ayudar a los miembros de los grupos vulnerables que sufrieran discriminación a conseguir empleo en todos los sectores y ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad (véase el estudio general sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, 1988, párr. 166). A ese respecto, la Comisión observó con interés que se habían adoptado medidas para informar a la población acerca de las leyes nacionales y las normas internacionales relativas a los derechos de la mujer, incluido un proyecto

conjunto del Gobierno y la Oficina. También observó con interés que el 8 de septiembre de 1997 se había aprobado un Plan Nacional de Acción para el período comprendido entre 1997 y 2000, en el cual se enunciaban distintas medidas para mejorar la situación de las mujeres, y que el 5 de marzo de 1999 se habían aprobado varias declaraciones en las que se enunciaba la política estatal relativa a las familias y las mujeres.

34. El Gobierno indicó que, en 1998, el Servicio de Empleo del Estado había prestado servicios de orientación profesional a 1,8 millones de personas, más del doble de las que habían utilizado esos servicios en 1997. El Gobierno también indicó que, en 1998, 105.200 ciudadanos ucranios habían tomado cursos de formación profesional y cursos para reincorporarse en el trabajo, un 55% más que en 1997. La Comisión de Expertos tomó nota con interés de que 60.300 de esos ciudadanos (el 57%) eran mujeres. También observó que en diversas regiones de Ucrania se habían formulado y empezado a ejecutar programas de módulos de formación profesional. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la distribución de los hombres y las mujeres y las minorías étnicas en los distintos programas de formación profesional ofrecidos, y si había adoptado o preveía adoptar medidas para facilitar la participación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

35. *La Comisión de Expertos examinará el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en su próximo período de sesiones, que se celebrará en noviembre y diciembre de 2002.*

Convenio No. 45

36. En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos observó que el Gobierno había indicado que, de conformidad con el decreto No. 381 de 27 de marzo de 1996, promulgado por el Gabinete de Ministros de Ucrania, las empresas habían adoptado medidas para retirar a las mujeres de los trabajos subterráneos de las minas y que las autoridades del país observaban la aplicación de tales medidas. La Comisión también observó que la industria minera empleaba a un total de 1.019 mujeres (en trabajos de ingeniería, servicios sanitarios o sociales o en puestos que no requerían un trabajo manual) y que la industria del carbón empleaba a un total de 196.100 mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre el avance del programa que ejecutaba en virtud del decreto mencionado y la aplicación práctica del convenio.

Zambia

Posición respecto de los convenios de la OIT

37. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Zambia ha ratificado los convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

38. 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

39. En una solicitud directa presentada en 1999, la Comisión de Expertos observó que los datos estadísticos reunidos por Zambia Consolidated Copper Mines (ZCCM) sobre la distribución de los hombres y las mujeres por nivel de aptitudes hasta mayo de 1996 indicaban que el bajo porcentaje de mujeres empleadas del sector desempeñaban sobre todo trabajos profesionales. Los datos estadísticos indicaban también que las mujeres no ocupaban cargos de dirección y que no había hombres oficinistas. La Comisión señaló a la atención del Gobierno que la situación de la mujer en el mercado del trabajo, y en particular su concentración en los sectores y ocupaciones y trabajos considerados femeninos, era una de las causas de la desigualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres. A ese respecto, la Comisión se refirió al párrafo 6 de la Recomendación sobre la igualdad de remuneración de 1951 (No. 90), en la que se indicaba que debían adoptarse medidas para aumentar la productividad de las mujeres y facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que el objetivo de la formación y la orientación profesional era alentar a un mayor número de mujeres a utilizar los servicios disponibles para aumentar su productividad. La Comisión pidió al Gobierno que le proporcionara información más detallada sobre las medidas concretas que había adoptado para aumentar el acceso de las mujeres a la formación y orientación profesional a fin de reducir las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres. La Comisión señaló también que los datos estadísticos la ayudaban a evaluar la aplicación del convenio y observó que se había empezado a elaborar un sistema de información sobre el mercado de trabajo. Pidió al Gobierno que siguiera facilitándole información a ese respecto.

40. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Convenio No. 103

41. En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos señaló que en el párrafo 1 del artículo 15 de la sección A de la Ley de empleo se estipulaba, contrariamente a las disposiciones del convenio, que una mujer debía haber trabajado al menos durante dos años antes de tener derecho a una licencia de maternidad. En el párrafo 1 del artículo 3 del convenio no se condiciona la licencia de maternidad a un período mínimo de empleo. El Gobierno indicó que el país afrontaba muchos problemas sociales y económicos y que esas medidas eran necesarias para combatir el rápido crecimiento de la población del país. El Gobierno también consideraba que la introducción de una licencia incondicional de maternidad afectaría las perspectivas de empleo de las mujeres. La Comisión de Expertos era consciente de la situación económica y social que atravesaba el país, pero señaló a la atención del Gobierno que podía lograr su objetivo de limitar la tasa de natalidad con otros medios, por ejemplo, con servicios de educación y planificación de la familia. Asimismo, la Comisión insistió en que era precisamente para impedir que los empleadores se negaran a contratar a mujeres en edad de procrear que en los párrafos 4 y 8 del artículo 4 del convenio se estipulaba que en ningún caso el empleador debería estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplee, y que por ello las prestaciones por maternidad serían concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos

públicos. El Gobierno dijo que consideraría la posibilidad de revisar el artículo en cuestión.

42. La Comisión recordó lo dispuesto en los párrafos 2 y 3 del artículo 3 del convenio y dijo que esperaba que el Gobierno introdujera una disposición para establecer una licencia mínima obligatoria de al menos seis semanas después de la fecha de alumbramiento. A ese respecto, la Comisión recordó que, cuando el parto sobreviniera después de la fecha presunta, la licencia previa al parto debía prolongarse hasta la fecha efectiva de nacimiento, y no debía reducirse la duración del descanso puerperal obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 3 del convenio.

43. La Comisión de Expertos recordó también que, según el artículo 4 del convenio, las prestaciones en dinero debían concederse en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos y que en ningún caso el empleador debería estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que empleaba. El Gobierno señaló que, hasta que no se implantara un plan general de seguridad social, los empleadores seguirían pagando las prestaciones a las empleadas durante las licencias de maternidad si el Gobierno no podía hacerlo. Con respecto a las interrupciones del trabajo a los efectos de la lactancia, la Comisión esperaba que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para complementar su legislación nacional con una disposición que permitiera que las madres lactantes interrumpieran el trabajo durante períodos de tiempo, que se contarían como horas de trabajo y se remunerarían como tales, como se estipulaba en el artículo 5 del convenio.

44. Con respecto al párrafo 1 del artículo 15 de la sección B de la Ley de empleo, el Gobierno indicó que garantizaba que las mujeres no serían despedidas por razones relacionadas con su embarazo. Puesto que en el artículo 6 del convenio se prohibía que los empleadores despidieran a las empleadas durante la licencia de maternidad, les comunicaran su despido durante esa ausencia o se lo comunicaran de suerte que el plazo señalado en el aviso expirara durante la ausencia de la mujer, la Comisión esperaba que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para ajustar el párrafo 1 del artículo 15 de la sección B de la Ley de empleo al convenio.

45. *La Comisión de Expertos examinó el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en el período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2001.*

Convenio No. 111

46. En una solicitud directa presentada en 1999, la Comisión de Expertos tomó nota de las enmiendas que se habían introducido en la Constitución de 1991 en virtud de la ley No. 18/1996, y en particular la adición de la parte IX, que incluía el artículo 112 j) en el que se estipulaba el derecho de todos a unas prácticas laborales equitativas, y de la parte XII por la que se establecía una Comisión de Derechos Humanos. El Gobierno había indicado que las funciones de la Comisión de Derechos Humanos serían facilitar información sobre la política nacional encaminada a promover la igualdad de oportunidades y trato. Sin embargo, la Comisión lamentó que el Gobierno no hubiera aprovechado esa oportunidad para enmendar los apartados c) y d) del párrafo 4 del artículo 23 de la Constitución, según los cuales la protección contra la discriminación por motivos de raza, tribu, sexo, lugar de origen, estado civil, opinión política, credo o color, estipulada en el artículo 23 de la

Constitución, no se aplicaba a las leyes que regulaban la adopción, el matrimonio, el divorcio, el entierro, la herencia, etc., ni tampoco al derecho consuetudinario de razas o tribus particulares. La Comisión de Expertos observó que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas consideró, en sus observaciones finales hechas en 1996 (CCPR/C/79/Add.6, párr. 3 y 9), que los vestigios de ciertas tradiciones y costumbres constituían un obstáculo para la aplicación efectiva del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sobre todo en lo que concernía a la igualdad entre el hombre y la mujer, y expresó preocupación por la situación de la mujer que, pese a algunos avances, seguía siendo, de jure y de facto, objeto de discriminación, sobre todo en lo referente a la educación y al acceso al trabajo.

47. La Comisión de Expertos tomó debida nota de la declaración del Gobierno de que la formación profesional no contenía ninguna forma de discriminación prohibida por el convenio. Sin embargo, la Comisión recordó que la experiencia indicaba que las prácticas discriminatorias de la formación raramente se debían a disposiciones o normas legislativas expresamente discriminatorias; en general se debían a prácticas basadas en ideas estereotipadas que afectaban sobre todo a las mujeres de ciertos grupos minoritarios vulnerables de la sociedad. La Comisión señaló también que, según la información facilitada en el informe, los procesos de liberalización y privatización económica del programa de ajuste estructural habían reducido considerablemente las oportunidades de empleo. El Gobierno indicó que ese fenómeno había aumentado la competencia entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y que sólo los más cualificados encontraban empleo. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que le indicara las medidas que había adoptado o se disponía a adoptar para: a) establecer un sistema de información sobre una amplia gama de empleos para que las jóvenes pudieran elegir; y b) velar por que las pruebas de orientación para elegir un oficio o empleo no perpetuaran las ideas estereotipadas al hacer hincapié en determinados factores sociales y culturales no compatibles con las calificaciones requeridas para un empleo determinado.

48. *La Comisión de Expertos examinará el informe presentado por el Gobierno sobre la aplicación del convenio en su próximo periodo de sesiones, que se celebrará en noviembre y diciembre de 2002.*

Convenio No. 138

49. En una solicitud directa presentada en el 2000, la Comisión señaló que, con la política sobre la infancia formulada por el Gobierno, se había establecido un programa nacional de acción en favor de la infancia que incluía medidas preventivas y de protección. Señaló en particular que el Gobierno había firmado un memorando de entendimiento con la OIT sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y había preparado diversas actividades para prohibirlas. En ese contexto, la Comisión observó que se había creado un Comité Nacional Permanente encargado de los asuntos relacionados con el trabajo infantil y una dependencia de asuntos de la infancia en el Ministerio de Trabajo. La Comisión observó también que se habían establecido mecanismos como un comité interministerial sobre el trabajo infantil, a fin de ejecutar los programas dirigidos a impedir la explotación con fines económicos y el trabajo infantil.

III. Información adicional

Túnez

50. Dentro del Programa de intensificación del empleo a través del desarrollo de pequeñas empresas, que forma parte de los programas InFocus de la OIT, recientemente se hizo un estudio sobre el empleo, el género y la pequeña empresa en África y Asia: experiencia adquirida en Bangladesh, Filipinas, Túnez y Zimbabwe. Ese estudio se publicó como un documento de trabajo sobre el desarrollo de las pequeñas empresas (No. 18).

Zambia

51. Con asistencia de la OIT, se ha empezado a revisar la Ley de empleo (véase la parte II relativa a Zambia, convenio No. 103).

52. El Gobierno ha firmado un memorando de entendimiento con la OIT sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
