



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

Distr. general
25 de noviembre de 2005
Español
Original: inglés

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

34º período de sesiones

Tema 5 del programa provisional*

16 de enero a 3 de febrero de 2006

**Aplicación del artículo 21 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

**Informes presentados por los organismos especializados
de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención
en sus ámbitos de competencia**

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

1. En nombre del Comité, la secretaría invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe con los datos que le hubieran suministrado los Estados acerca de la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en sus ámbitos de competencia a fin de complementar la información contenida en los informes de los Estados partes en la Convención que el Comité examinará en su 34º período de sesiones.
2. El Comité pidió además información sobre las actividades, los programas y las decisiones de política general de la OIT encaminados a promover la aplicación de la Convención.
3. El informe adjunto se presenta en respuesta a la petición del Comité.

* CEDAW/C/2006/I/1.



Anexo

Informe de la Organización Internacional del Trabajo presentado en virtud del artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Ginebra, noviembre de 2005

Índice

	<i>Página</i>
Primera parte. Introducción	3
Segunda parte. Indicaciones relativas a la situación de determinados países	3
Camboya	3
Eritrea	6
Ex República Yugoslava de Macedonia	9
Malí	9
Tailandia	11
Togo	14
Venezuela (República Bolivariana de)	17

Nota: La información sobre Australia se distribuirá por separado.

Primera parte

Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son materia de varios Convenios de la OIT. De los 185 Convenios aprobados hasta la fecha, los datos de este informe se refieren principalmente a los siguientes:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), ratificado por 162 Estados Miembros;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), ratificado por 163 Estados Miembros;
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), ratificado por 36 Estados Miembros.

Asimismo, y cuando proceda se hará referencia a otros Convenios relacionados con el empleo de las mujeres, entre ellos los Convenios No. 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 3, 103, 183, 171, 45, 175 y 177.

En la OIT, la dependencia encargada de supervisar la aplicación de los Convenios ratificados es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Los datos que se presentan en la segunda parte del presente informe son un resumen de las observaciones relevantes y de las solicitudes directas presentadas por la Comisión (véase <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/index.htm>, base de datos APPLIS). Puede encontrarse información más detallada en el documento CEDAW/C/2005/I/3/Add.3.

Segunda Parte

Camboya

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. Camboya ha ratificado los Convenios No. 100 y 111, así como los Convenios No. 29, 87, 98, 105, 138 y 122.

II. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT respecto de las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son los siguientes:

Convenio No. 100: Trabajo de igual valor. En su solicitud directa de 2003 en que se analiza el primer informe de Camboya sobre el Convenio, la Comisión hizo, en primer lugar, comentarios respecto de las disposiciones legislativas relativas al concepto de igual valor y a la definición de remuneración. La Comisión destacó en particular el segundo párrafo del artículo 36 de la Constitución, donde se establece que los ciudadanos Khmer “de ambos sexos recibirán la misma remuneración por el mismo tipo de trabajo”. Además, la Ley del Trabajo de 1997 contiene dos disposiciones que parecen otorgar cierta protección a los trabajadores ante la discriminación salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor: el artículo 12, que prohíbe la discriminación en la remuneración en función del sexo, y el artículo 106,

que establece “igualdad de salario”, con independencia del sexo, por “un trabajo realizado en las mismas condiciones, con la misma capacidad profesional y con el mismo rendimiento”. La Comisión pidió al Gobierno que confirmara que la frase “trabajo realizado en las mismas condiciones, con la misma capacidad profesional y con el mismo rendimiento” del artículo 106 se refiere de forma más general a todo trabajo de igual valor. En caso de que la citada frase, en el contexto de la Ley, tuviera un significado más restringido, la Comisión preguntó al Gobierno si contemplaba la posibilidad de modificar la Ley para que su alcance se ajustara al Convenio.

Definición de remuneración. La Comisión puso de relieve que en la definición de “salario” contenida en la Ley quedaban excluidos la asistencia a la salud, las prestaciones familiares legales, los gastos de viaje y los beneficios otorgados exclusivamente para facilitar la labor del trabajador. La Comisión señaló a la atención del Gobierno la definición amplia de remuneración que contiene el Convenio, que incluye estos tipos de remuneración, y le preguntó cómo se aseguraba de que no hubiera discriminación entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en los tipos de remuneración que no estaban incluidos en el alcance de la Ley del Trabajo. Se pidió al Gobierno que aclarara el significado de “remuneración” en el artículo 12. Habiendo observado que el artículo 106 de la Ley del Trabajo se encuentra dentro de la sección titulada “Salario mínimo”, la Comisión pidió también al Gobierno que confirmara que el artículo 106 se refería no sólo al salario mínimo sino a todos los salarios que reciben los trabajadores.

Ámbito de aplicación. Respecto de las categorías de trabajadores protegidos contra la discriminación salarial, la Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo se aplicaba el Convenio a funcionarios públicos, miembros de la policía, el ejército y la policía militar y empleados de los servicios de transporte aéreo y marítimo, dado que estas categorías quedan fuera del alcance de la Ley del Trabajo de 1997, y cuál era la legislación específica que regulaba su contratación. Al mismo tiempo, la Comisión señaló que el servicio doméstico también quedaba fuera del alcance de la Ley.

Fijación de tasas de remuneración y evaluación objetiva del empleo. La Comisión pidió al Gobierno que presentara la siguiente información adicional:

- a) Los métodos que utiliza para determinar las tasas de remuneración y, a este respecto, la forma en que promueve y garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración;
- b) Copias de Convenios colectivos vigentes del sector privado en los que se incluya la protección de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y una indicación de las medidas adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores para lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor mediante dichos Convenios colectivos;
- c) Las medidas adoptadas para promover la evaluación objetiva del empleo tomando como base los trabajos que éste entraña;
- d) Las actividades compensatorias y prácticas del Comité Asesor Laboral en todo aquello que guarde relación con asuntos de igualdad de remuneración;
- e) Las inspecciones de la oficina de inspectores y supervisores laborales, incluidas estadísticas relevantes sobre el número de inspecciones realizadas, violaciones de los principios del Convenio detectadas y medidas de reparación adoptadas.

Medidas para promover el principio del Convenio. Por último, respecto de la Comisión de las Asambleas para la Protección de los Derechos Humanos y la Recepción de Demandas, de reciente creación, y de la Oficina de la Ministra de Asuntos de la Mujer y los ex Combatientes, la Comisión pidió información relativa a actividades o programas de cualquiera de estos dos órganos que tuviera relación directa con el tema de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, incluidas campañas de información pública y otros programas de divulgación, así como información sobre reclamaciones presentadas por trabajadores ante cualquiera de estos dos órganos por cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración.

Convenio No. 111: En 2004, la Comisión analizó el primer informe del Comité y, en una solicitud directa al Gobierno, planteó las siguientes cuestiones:

Legislación por la que se prohíbe la discriminación y el acoso sexual. Teniendo presente su observación general de 2002 sobre el acoso sexual, la Comisión señaló que, según el artículo 172 de la Ley del Trabajo de 10 de enero de 1997, “quedan estrictamente prohibidas todas las formas de violación (acoso) sexual”. Se pidió al Gobierno que presentara información sobre la aplicación y el cumplimiento de esta disposición en la práctica y sobre cualquier otra medida adoptada para hacer frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. Asimismo, la Comisión observó que en el artículo 12 de la Ley de Trabajo se establece que ningún empleador podrá alegar consideraciones de raza, color, sexo, credo, religión, opinión política, origen nacional, extracción social o afiliación o participación sindical para justificar decisiones sobre contratación, asignación de tareas, formación profesional, promoción, remuneración, concesión de beneficios sociales, medidas disciplinarias o rescisión de un contrato de trabajo. Observó también que, según el mencionado artículo 12, no se considerarán discriminatorias las distinciones y las decisiones estimatorias o desestimatorias que se fundamenten en las calificaciones profesionales requeridas para un puesto específico. La Comisión pidió información sobre la aplicación de estas disposiciones y la fiscalización de su cumplimiento por parte de los órganos competentes.

Ámbito de aplicación. Recordando la amplitud del ámbito de aplicación del Convenio, la Comisión volvió a pedir al Gobierno que indicara cómo se aplicaba el Convenio a las categorías de empleados que quedaban excluidas del alcance de la Ley del Trabajo en virtud de su artículo 1 (jueces, funcionarios públicos, miembros de la policía, el ejército y la policía militar, empleados de los servicios de transporte aéreo y marítimo y empleados domésticos) y cómo se garantizaba la no discriminación en el acceso a estas ocupaciones.

Aplicación práctica. Subrayando la necesidad de tomar medidas prácticas y concretas para asegurar la comprensión, la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legislativas sobre igualdad y no discriminación, la Comisión pidió al Gobierno que presentara información sobre los puntos siguientes:

a) Medidas adoptadas para fortalecer la capacidad de los órganos y autoridades encargadas de supervisar la aplicación de las disposiciones constitucionales y legislativas sobre igualdad y no discriminación;

b) Estadísticas sobre la participación de hombres, mujeres y miembros de minorías étnicas en los diversos programas de formación profesional y sobre cualquier otra medida adoptada con el objetivo de mejorar la formación y preparación de las mujeres, incluidas las que viven en el medio rural y las que pertenecen a minorías étnicas;

c) Estadísticas sobre el número de hombres y mujeres y miembros de minorías étnicas empleados en los sectores público y privado.

Información complementaria sobre los Convenios 100 y 111: El Gobierno aún no ha remitido su informe sobre la aplicación de los Convenios 100 y 111, que debía presentar en 2005. Aun así, la Comisión estudiará el asunto durante el período de sesiones que se celebrará en noviembre y diciembre de 2005.

Convenio No. 122: *Empleo de las mujeres.* En su solicitud directa de 2004, la Comisión observó que, según el resumen nacional preparado por la Oficina de la OIT para el Informe sobre el Empleo en el Mundo, las tasas de participación de la fuerza laboral en 1999 eran del 66,3% para los hombres y del 65,9% para las mujeres, tasas que eran mucho más altas en las zonas rurales. La mayoría de los trabajadores trabajaban por cuenta propia o realizaban tareas familiares no remuneradas (predominantemente las mujeres). Las tasas de desempleo de 1999 eran del 0,5% para los hombres y del 0,6% para las mujeres, con valores ligeramente superiores en las zonas rurales. En 1999, las tasas de subempleo estimadas eran del 8,6% para los hombres y del 14,7% para las mujeres. Los datos indicaban también que las mujeres se concentraban en empleos con bajos niveles de remuneración y que requerían poca preparación, en particular en el sector no estructurado, y que constituían solamente un 11% del total de los trabajadores remunerados, al tiempo que representaban el 64% de los no remunerados, sobre todo en el sector agrícola. El empleo de las mujeres en la industria textil indicaba hasta cierto punto una inversión de la tendencia, pero las diferencias entre los géneros en educación y capacitación hacen suponer que se mantendrán las diferencias de remuneración.

Convenio No. 138: *Exclusión de los trabajadores domésticos.* En su solicitud directa de 2004, la Comisión observó que, en virtud del apartado e) de su artículo 1, la Ley del Trabajo no era aplicable a los trabajadores y el servicio domésticos a quienes se definía como trabajadores encargados de cuidar del propietario del hogar o de sus bienes a cambio de una remuneración. La Comisión tomó nota también de la información facilitada por el Gobierno de que el párrafo e) del artículo 1 de la Ley del Trabajo no era aplicable a los trabajadores y el servicio domésticos. La Comisión volvió a pedir al Gobierno que facilitara información sobre las consultas que hubiera celebrado con organizaciones de empleadores y de trabajadores preocupados por la exclusión de los trabajadores y el servicio domésticos, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio. También pidió al Gobierno que especificara el grado en que se había aplicado el Convenio en relación con ese tipo de trabajo.

Eritrea

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. Eritrea ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111, así como los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105 y 138.

II. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT en relación con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: *Definición de remuneración y exclusión de ciertas prestaciones.* En su solicitud directa presentada en 2004, la Comisión tomó nota del artículo 3 15)

de la Disposición Laboral No. 118/2001, en virtud de la cual hay dos tipos de pago que no se consideran remuneración según la definición de la Disposición, a saber: a) los pagos como reembolso por gastos especiales en los que incurra el empleado durante el período de su empleo; y b) las indemnizaciones por servicios prestados y otras indemnizaciones por terminación de un contrato de trabajo. La Comisión recordó que en el Convenio se define remuneración en los términos más amplios posibles, incluidos cualesquiera honorarios que resulten del empleo del trabajador. Se solicitó al Gobierno que indicara la manera en que se aplica a esos tipos de pago el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Trabajo de igual valor. La Comisión tomó nota de que en el artículo 41 1) de la Disposición Laboral se estipula que “un empleador ha de pagar el mismo salario inicial por el mismo tipo de trabajo” y que en el artículo 65 1) se estipula que “las mujeres no podrán ser objeto de discriminación en razón de su género en lo referente a las oportunidades de empleo, el trato y la remuneración”. La Comisión observó que esas dos normas, consideradas en conjunto, no reflejaban plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Convenio no se refiere solamente a los salarios iniciales por el mismo tipo de trabajo, sino que establece como requisito la igualdad de remuneración por diferentes tipos de trabajo que sean de igual valor. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara cómo se aplicaba en la práctica el principio de igualdad de remuneración.

Aplicación mediante contratos colectivos. La Comisión tomó nota de que, conforme a lo que se establece en el artículo 41 2) de la Disposición Laboral, la determinación de los salarios corresponderá a las partes contratantes, si bien no podrán ser inferiores a los salarios mínimos establecidos en virtud de un contrato colectivo en una empresa. La Comisión pidió al Gobierno que indicara en qué medida los trabajadores de Eritrea están protegidos por contratos colectivos y si en esos contratos se incorpora el principio del Convenio. También solicitó información sobre las medidas prácticas adoptadas para promover la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.

Determinación de salarios y evaluación del empleo. Se solicitó más información al Gobierno en relación con las escalas salariales aplicables a los funcionarios públicos, los mecanismos para la determinación de los salarios, como los órganos de regulación salarial o de regulación del salario mínimo, así como en relación con las medidas adoptadas tanto en el sector público como en el privado, a través o no de la negociación colectiva, para promover evaluaciones objetivas del empleo sobre la base del trabajo que haya que realizar.

Cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión solicitó al Gobierno que facilitara información sobre el funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de la Junta Consultiva que asesora al Ministro de Trabajo y Bienestar Humano y que indicara si esos órganos habían tomado en consideración la cuestión de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Aplicación. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre el número, los tipos y los resultados de controversias en relación con la igualdad de remuneración que hayan sido planteadas ante el Ministro de Trabajo y Bienestar Humano en virtud del artículo 65 2) de la Disposición Laboral, o ante los tribunales de la Comisión de Relaciones Laborales. También se solicitó al Gobierno que faci

litara información sobre la manera en que los servicios de inspección del trabajo y otros órganos competentes supervisan y velan por que se cumplan los principios de igualdad de remuneración consagrados por el Convenio.

Convenio No. 111: *Alcance de la aplicación y protección contra la discriminación en la administración pública.* En su solicitud directa presentada en 2004, la Comisión observa que la Disposición Laboral no se aplica al empleo en la administración pública, el ejército, la policía y las fuerzas de seguridad, así como tampoco a jueces y fiscales o a ciertos cargos directivos. En ese contexto, la Comisión señaló que el proyecto de Código de la Administración Pública, en fase de aprobación, incluye una disposición sobre la no discriminación. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación del Convenio en lo que respecta a los empleos no protegidos por la Disposición Laboral. Al no existir ninguna prohibición de discriminación contra los empleados de la administración pública, la Comisión solicitó al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para garantizar que no exista discriminación en ese sector, incluida la fase de contratación. Observando que, en virtud del artículo 40 de la Disposición Laboral, el Ministro de Trabajo y Bienestar Humano podrá determinar qué normas de la Disposición se aplican a todas o a alguna de las categorías de trabajadores domésticos, la Comisión pide al Gobierno que indique si se ha efectuado dicha determinación.

En lo que respecta al artículo 118 7) de la Disposición Laboral No. 118/2001, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si ese artículo o cualquier otra disposición de la legislación nacional protege contra la discriminación en relación con el acceso al empleo, en cumplimiento de lo dispuesto el *párrafo 3 del artículo 1 del Convenio*. Observando la afirmación del Gobierno de que el hecho de que las personas que buscan empleo pueden solicitarlo a través de servicios públicos de empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Disposición Laboral, puede ayudar a eliminar la discriminación y a ofrecer igual acceso al empleo y a ocupaciones específicas, la Comisión pidió al Gobierno que indicara por qué métodos el servicio público de empleo garantiza la no discriminación y la igualdad de acceso al empleo y la ocupación. También se pidió al Gobierno que aclarara si se ha previsto que la legislación nacional pertinente proteja tanto contra la discriminación directa como contra la indirecta, según lo dispuesto en el Convenio.

Además, la Comisión observó con interés la protección constitucional de los derechos humanos de la mujer (artículo 7 2) de la Constitución) y la prohibición de la discriminación, así como los recursos contra la discriminación a que se hace referencia en el artículo 65 de la Disposición Laboral. La Comisión solicitó información sobre la aplicación y las consecuencias prácticas de esas disposiciones, incluido el número de quejas que recibe el Ministerio al amparo del artículo 65 2). En ese contexto, la Comisión observó con interés que el Ministerio de Educación ha adoptado ciertas medidas positivas para promover la participación de la mujer en cursos de capacitación en escuelas de formación profesional y técnicas. La Comisión solicitó al Gobierno que facilitara información estadística sobre el nivel actual de participación de la mujer en los diversos tipos de enseñanza y capacitación, así como información referente al nivel de participación de la mujer en actividades económicas, incluido el mercado laboral estructurado.

Información adicional sobre los Convenios Nos. 100 y 111: El Gobierno ha presentado su informe sobre la aplicación de los Convenios Nos. 100 y 111, que la Comisión examinará en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2005.

Convenio No. 98: *Protección de los trabajadores domésticos.* En su solicitud directa presentada en 2004, la Comisión observó con satisfacción la aclaración hecha por el Gobierno de que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Humano no tenía ninguna intención de denegar a los trabajadores domésticos los derechos a organizarse y negociar colectivamente y de que dicho Ministerio no se abstendrá de incluir los derechos mencionados en el Convenio en futuras reglamentaciones. La Comisión expresó su firme esperanza de que el Ministerio emitiese en el futuro próximo una normativa que garantice que los empleados del servicio doméstico puedan ejercer sus derechos sindicales de conformidad con lo establecido en los Convenios Nos. 87 y 98.

Ex República Yugoslava de Macedonia

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. La ex República Yugoslava de Macedonia ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111; además ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 156 y 182.

II. Prácticamente no hay comentarios pendientes de la Comisión de Expertos ya que sólo ha recibido algunos informes sobre los Convenios pertinentes que, excepto en un caso, fueron ratificados en 1991. Los informes recibidos no han suscitado ningún comentario específico por parte de la Comisión.

Malí

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. Malí ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111, así como los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105 y 182.

II. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Convenio se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: *Aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.* En su solicitud directa presentada en 2004, la Comisión observó la significativa diferencia salarial existente entre hombres y mujeres en Malí, así como la baja tasa de participación de la mujer en empleos remunerados en el sector privado moderno y en puestos de responsabilidad. También observó el plan de medidas de 2001 para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en Malí y las actividades del Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PAMODEC/MALÍ) de la OIT con respecto a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y al principio de la no discriminación en el empleo y la educación. Se solicitó al Gobierno que continuara facilitando información sobre los progresos registrados en relación con la aplicación del plan de medidas antes mencionado, así como sobre las actividades realizadas en el marco del proyecto

PAMODEC y su repercusión en el tema de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Aplicación práctica. La Comisión observó, a partir de la información estadística sobre las tasas de escolarización, que las niñas están menos representadas que los niños en los grados inferiores y que su número disminuye sustancialmente en los grados superiores. Tomando en cuenta que las desigualdades entre niños y niñas en la educación es una de las causas de que en el futuro haya desigualdad en la remuneración en el mercado laboral, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas o que se prevé adoptar para promover el acceso de las niñas a la educación y la capacitación y los resultados obtenidos.

Convenio No. 111: *Promoción de la política nacional.* En su solicitud directa presentada en 2004, la Comisión observó con interés el establecimiento de nuevos órganos para la promoción de la mujer, como la Oficina Nacional de Promoción de la Mujer, la Comisión interministerial de Promoción de la Mujer, el Niño y la Familia, en el seno del Ministerio de Promoción de la Mujer, el Niño y la Familia, así como la Comisión Consultiva Nacional de Derechos Humanos. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las actividades realizadas por los nuevos órganos, incluidos extractos de informes, estudios, encuestas, a fin de poder constatar los avances registrados en la promoción de la aplicación del Convenio.

Acceso de la mujer al empleo. Tomando nota de la escasa representación de la mujer en empleos remunerados, las elevadas tasas de participación de la mujer en la economía no estructurada y en la agricultura y su escasa representación en puestos de dirección, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas o que se prevé adoptar a fin de subsanar en la práctica esas desigualdades.

Convenio No. 29: *Trata de personas.* Observando que el Código Penal (Ley No. 01-079 de 20 de agosto de 2001), si bien no define expresamente la trata de personas, contiene disposiciones que permitirían procesar, juzgar y condenar a los autores de ese delito (artículos 242-244), la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información completa sobre las medidas adoptadas o que se prevé adoptar para prevenir, eliminar y castigar la trata de personas, y en particular sobre cualquier medida judicial emprendida con miras a castigar a los responsables de la trata de personas con el propósito de explotarlas mediante el trabajo.

Convenio No. 105: *Participación en el desarrollo.* En su solicitud directa presentada en 2003, la Comisión recordó que la prohibición incondicional del trabajo forzoso u obligatorio según lo establecido en el artículo L6 del Código Laboral, en el que no se incluye “todo trabajo necesario en virtud del interés público, de conformidad con disposiciones legislativas relativas a ... la participación en el desarrollo” era incompatible con el Convenio. Observando los esfuerzos del Gobierno para garantizar que se respete el Convenio en relación con este punto en el curso de la revisión que próximamente se hará del Código, así como la indicación del Gobierno de que nunca se han aplicado las disposiciones del artículo L6 2) del Código Laboral y de que no se ha aprobado decreto u orden algunos para reglamentarlas, la Comisión solicitó información sobre cualquier progreso registrado en lo que respecta a la armonización de las disposiciones del artículo L6 2) del Código Laboral con el Convenio.

Convenio No. 182: La Comisión examinó el primer informe del Gobierno en 2003 y tomó nota con interés de que en 1997 se había creado un departamento de asuntos del niño y que el 5 de junio de 2002 se había adoptado un Código sobre la protección del niño.

Medidas efectivas y con un plazo determinado. La Comisión observó que se han llevado a cabo actividades para sensibilizar y fortalecer las instituciones en relación con ciertos grupos de niños que trabajan en zonas rurales o urbanas, en lugares donde se lava oro con batea o en el sector no estructurado.

La Comisión también observó los diversos programas emprendidos por el Gobierno para promover el acceso de las niñas a la educación y la capacitación. El Gobierno instituyó un curso de formación profesional para jóvenes desempleados, así como un proyecto de “inscripción de niñas” que tiene como objetivo aumentar la tasa de inscripción de niñas en las escuelas, reducir las tasas de repetición y abandono escolar y aumentar el número de maestras en la primera etapa de la enseñanza primaria. Además, existe un Programa decenal para el desarrollo de la educación (PRODEC) cuyo objetivo es aumentar la tasa de inscripción en la enseñanza primaria al 95% para el año 2010 y elevar los niveles de aprendizaje, educación de las niñas, salud e higiene. La Comisión observó que la tasa bruta de inscripción en la primera etapa de la enseñanza primaria se elevó del 47% en 1996-1997 al 58% en 1999-2000. La Comisión solicitó al Gobierno que continuara facilitando información sobre los resultados de esos programas.

Niños en situación especial de riesgo. La Comisión observó que el Comité de Derechos Humanos había expresado una gran preocupación sobre la situación de las niñas migrantes que abandonan las zonas rurales para trabajar en el servicio doméstico en zonas urbanas que, según algunas fuentes, trabajan un promedio de 16 horas al día por salarios muy bajos o sin recibir remuneración alguna y son a menudo víctimas de violaciones y malos tratos y de la prostitución. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara cómo se protege contra las peores formas de trabajo infantil a los niños que trabajan en el servicio doméstico y que no están amparados por la legislación aplicable a esos casos.

Tailandia

Posición respecto de los Convenios de la OIT

- I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Tailandia ha ratificado el Convenio No. 100. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 105, 122, 138 y 182.
- II. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: Trabajo de igual valor. En su solicitud directa presentada en 2002, la Comisión observó que la Ley de protección laboral de 1998 garantiza la igualdad de remuneración respecto de una cantidad igual de trabajo de la misma naturaleza y calidad. La Comisión recordó que, en virtud del Convenio, debería establecerse la igualdad de remuneración no sólo respecto al mismo trabajo o a un trabajo equivalente, sino para todo trabajo de igual valor. Por ello, alentó al Gobierno a que considerara modificar el artículo 53 a fin de recoger plenamente el principio del Convenio. La Comisión también observó que la Ley de protección laboral limita la

protección en virtud de dicha Ley a los trabajadores del sector privado. Por ello solicitó al Gobierno que indicara cómo se vela por el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor cuando se trata de los empleados del sector público.

Determinación de la remuneración. La Comisión observó que la Ley de salarios y prestaciones laborales de 1995 dispone la creación de un Comité nacional de compensación encargado de formular recomendaciones salariales para varias categorías de empleados públicos. A tal fin, el Comité nacional de compensación utiliza criterios para fijar los salarios tales como el costo de la vida, las compensaciones ofrecidas por el sector privado y las “diferencias de ingresos entre funcionarios de diferentes niveles en el mismo servicio o en servicios distintos”. La Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo el Comité nacional de compensación aplica el principio del Convenio a la hora de formular sus recomendaciones salariales y que aportara datos estadísticos, desglosados por sexos, sobre el número de mujeres y hombres empleados en cada uno de los niveles profesionales descritos en la lista adjunta a la Ley de salarios y prestaciones laborales.

Cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión observó la indicación del Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia que señala que la aplicación del Convenio no está clara por la falta de información por parte del Gobierno. Recordando la obligación de los Estados de velar por la cooperación entre las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores a fin de aplicar el principio de la igualdad de remuneración, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara los métodos utilizados para garantizar dicha cooperación, especialmente las medidas adoptadas para informar de la aplicación del Convenio a las organizaciones interesadas.

Cumplimiento. Finalmente, la Comisión observó, habida cuenta de la declaración del Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia, que el cumplimiento de las leyes y normas pertinentes ha sido inadecuado por falta de inspectores de trabajo, y que siguen incumpléndose las normas relativas al salario mínimo, sobre todo en el sector de la pequeña empresa. A este respecto, la Comisión preguntó al Gobierno qué medidas se han adoptado o se tiene intención de adoptar para garantizar que el Departamento de Protección del Trabajo y Bienestar Social aplique la normativa relativa a la igualdad de remuneración y las disposiciones del Convenio.

Información adicional sobre el Convenio No. 100: El Gobierno presentó un informe en 2004 que será estudiado por la Comisión en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2005.

Convenio No. 29: Trata de mujeres y niñas. En su observación de 2003, la Comisión observó con interés los positivos avances por el Gobierno con el fin de promulgar leyes y poner en práctica un marco político nacional coherente para abordar el problema de la prostitución y la trata de mujeres y niños.

En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió información sobre la aplicación de la Ley de prevención y represión de la prostitución de 1996. En relación con esta cuestión, la Comisión se hizo eco con interés de la información sobre iniciativas de protección del bienestar y centros de desarrollo profesional creados en virtud de la Ley, incluida la información estadística. La Comisión también se hizo eco de un Memorando de entendimiento sobre directrices comunes para los organismos interesados por las mujeres y los niños víctimas de la trata, B.E. 2542 (1999), según el cual el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana colabora con otros

organismos interesados para ayudar a las mujeres víctimas de la trata, ofreciéndoles refugio temporal antes de devolverlas a sus poblaciones de origen y organizando programas de recuperación que les permitan reintegrarse en la sociedad. A pesar de estas iniciativas, la Comisión observó con gran preocupación que en estos momentos la trata de mujeres y niños está incrementándose y que la gravedad del problema ha aumentado considerablemente desde que grupos de delincuencia organizada transnacional utilizan Tailandia para obtener enormes beneficios de la trata de mujeres y niños. La Comisión solicitó información detallada al Gobierno sobre la aplicación de este Memorando y de la Ley sobre medidas para la prevención y la represión de la trata de mujeres y niños de 1997.

En su observación, la Comisión también observó con interés la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre los programas de prevención puestos en marcha por el Ministerio de Educación y en particular de: 1) la información sobre los avances en la ejecución del proyecto “Se-Ma Life” de desarrollo iniciado por el Ministerio de Educación para evitar que muchachas de alto riesgo provenientes de familias de bajos ingresos que viven en cinco provincias al norte del país caigan en el comercio sexual; este proyecto ha logrado ayudar a un gran número de muchachas (59.895 desde 1994 hasta 2001) asignando fondos para becas; 2) las indicaciones del Gobierno sobre otros programas preventivos llevados a cabo en cooperación con el Ministerio de Salud Pública (estudio de enfermería) y el UNICEF (compaginación de trabajo y estudios), así como sobre programas de educación básica; y 3) la información sobre las medidas tomadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres jóvenes, permitirles disfrutar de una vida independiente y evitar que se conviertan en víctimas de la trata. La Comisión alentó al Gobierno a que continuase en esa dirección y actuara con eficacia para implementar esos programas y medidas.

Convenio No. 122: Empleo y formación profesional de las mujeres. En su solicitud directa presentada en 2002, la Comisión observó con interés el estudio realizado por la Oficina, con el apoyo de las autoridades nacionales, sobre la dimensión de género en la capacitación ofrecida en el marco de la formación profesional en Tailandia, en el que se estudian los programas de capacitación llevados a cabo en siete provincias. Otro estudio sobre la igualdad entre los sexos y el trabajo decente en Tailandia, elaborado como parte de un proyecto conjunto de asistencia técnica regional entre la OIT y el Banco Asiático de Desarrollo, ha puesto de manifiesto que las mujeres en Tailandia son un grupo desfavorecido en el mercado laboral. Si bien mujeres y hombres tienen prácticamente el mismo acceso a todos los niveles de enseñanza (excepto en el caso de la formación profesional), existen estereotipos de género en la enseñanza superior. A la hora de encontrar un empleo, las mujeres se encuentran en una situación aún más desfavorecida, ya que la capacitación profesional sigue concentrada en campos tradicionales, lo que limita sus oportunidades de contratación y ascenso. La Comisión pidió al Gobierno que aportara información sobre las medidas adoptadas para fomentar la contratación y la aptitud para el empleo de las mujeres, los habitantes de las zonas rurales y otros grupos desfavorecidos.

Asimismo, la Comisión observó con interés que el Gobierno mantuvo consultas con representantes del sector rural a través de unos fondos municipales de nueva creación gestionados por representantes de los vecinos. En cuanto al sector no estructurado, la División de administración del trabajo a domicilio se ocupa de las personas que trabajan en sus casas dirigiendo una tienda que vende los productos

elaborados por ellas. La Comisión pidió al Gobierno que siguiera consultando sus políticas de empleo con representantes de los trabajadores rurales y del sector no estructurado, incluidos, en su caso, representantes de organizaciones que colaboran estrechamente con los habitantes de las zonas rurales y con las personas que trabajan en sus casas.

Togo

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. El Togo ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111, así como los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 138, y 182.

II. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: *Aplicación del principio de igualdad de remuneración por medio de contratos colectivos.* En una solicitud directa de 2004, relativa al uso de los estereotipos de género en la valoración de los puestos incluidos en los contratos colectivos, la Comisión se hizo eco de la declaración del Gobierno de que una vez terminada la revisión del Código Laboral, era altamente probable que los agentes sociales se dispusieran a renegociar los contratos colectivos vigentes. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre toda medida adoptada para promover que, en la renegociación de los contratos colectivos vigentes y la celebración de otros nuevos, incluido el contrato colectivo interocupacional, los agentes sociales evitaran los estereotipos y prejuicios de género, a fin de impedir que hubiera diferencias de remuneración entre el hombre y la mujer.

Cooperación con los agentes sociales. La Comisión pidió información específica sobre las actividades concretas del Consejo Nacional de Legislación Laboral y Social para promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Aplicación práctica y estadísticas. La Comisión observó que, de acuerdo con las estadísticas correspondientes a 2004, las mujeres representaban solamente el 21,4% de los empleados del sector público y que se concentraban principalmente en los ministerios de salud y educación y, en menor medida, en los ministerios de economía, agricultura y promoción de la mujer. Además, las estadísticas indicaban que las mujeres seguían estando escasamente representadas en los puestos de categorías superiores y los puestos de responsabilidad (solamente el 12% de los empleados de nivel A1 y el 12,5% de los de nivel A2 eran mujeres). La Comisión pidió información sobre los resultados alcanzados por el Ministerio de Adelanto de la Mujer y Asuntos Sociales para resolver el problema de la segregación ocupacional y promover el acceso de la mujer a puestos mejor remunerados y de mayor rango, así como a puestos de gestión en el sector público. Habiendo observado también la declaración del Gobierno de que no había estadísticas disponibles sobre la remuneración del hombre y la mujer en los sectores público y privado, la Comisión hizo hincapié en que esa información era necesaria para evaluar de qué manera se estaba aplicando en la práctica el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Además, la Comisión exhortó al Gobierno a compilar esa información estadística y le pidió que le presentara toda la información disponible sobre los

niveles de remuneración del hombre y la mujer por sector, actividad económica y ocupación, tanto en el sector público como en el privado.

Control ejercido por la inspección de trabajo. En relación con las dificultades de la Inspección de Trabajo y Legislación Laboral para hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la Comisión observó que el Gobierno deseaba realizar un estudio en el que se reseñaran las dificultades de los inspectores laborales para aplicar el principio y se evaluaran sus necesidades de capacitación. El estudio sentaría las bases para elaborar un programa de capacitación en esa materia en el futuro.

Convenio No. 111: Acoso sexual. En una solicitud directa de 2004, la Comisión observó que el artículo 63 del proyecto de Código Laboral prohibía que se despidiese o se sancionase a un empleado que no accediese al acoso sexual *quid pro quo* del empleador, su representante o cualquier otra persona. La Comisión acogió con beneplácito esa disposición pero señaló que el artículo 63 no incluía el acoso sexual inherente a un entorno de trabajo hostil. La Comisión esperaba que el Gobierno aprovechara la ocasión para incluir una disposición de esa naturaleza en el proyecto de Código Laboral. Además, la Comisión observó que los planes de acción de protección y promoción de la mujer incluían la cuestión del acoso sexual, por lo que pidió al Gobierno que presentara información sobre los resultados alcanzados en la aplicación de esos planes para impedir eficazmente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. La Comisión observó que el artículo 3 del proyecto de Código Laboral prohibía toda discriminación en el empleo y la ocupación. También observó que el proyecto de artículo 62 prohibía la discriminación por motivos de “origen, sexo, condición moral, situación familiar, etnia, nacionalidad, raza, opinión política, actividad sindical o asociativa, o credo” solamente en relación con la contratación, las medidas disciplinarias o el despido, y que el artículo 67 contenía disposiciones de protección contra el despido discriminatorio por todas las causas incluidas en la Convención. La Comisión pidió al Gobierno que indicara en qué forma se protegería a las trabajadoras contra los actos de discriminación cometidos fuera de la contratación, el despido y las medidas disciplinarias, por ejemplo, en las condiciones de empleo. Observando también que los artículos 62, 63 y 67 del proyecto de Código Laboral sólo se aplicaban a los trabajadores con contratos permanentes, la Comisión pidió al Gobierno que indicara en qué forma se protegería contra el acoso sexual y la discriminación en la contratación y el despido a los trabajadores con contratos temporales. Además, esperaba que el Gobierno aprovechara la oportunidad de la revisión del Código Laboral para armonizar plenamente su legislación con las disposiciones de la Convención.

Discriminación por motivos de sexo. La Comisión observó con interés la declaración del Gobierno de que el nuevo proyecto de Código de Familia mejoraba la situación de la mujer y se proponía armonizar la legislación nacional con las disposiciones de la Convención.

Igualdad de trato – Acceso de la mujer a la formación profesional y la educación. La Comisión observó las estadísticas que mostraban progresos en relación con el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y la formación profesional. Agradeció al Gobierno los datos facilitados, si bien señaló que también indicaban que seguían existiendo desigualdades entre el hombre y la mujer. La Comisión observó las medidas adoptadas por el Gobierno para promover la inscripción de las niñas en

cursos de capacitación de carácter más técnico y eliminar los estereotipos sexuales de la educación. Pidió al Gobierno que le proporcionara información sobre: 1) las repercusiones de esas actividades, así como de toda medida adoptada para eliminar los obstáculos prácticos que dificultaban que las niñas accedieran a los diversos niveles y tipos de educación; 2) el número de mujeres que recibieron capacitación en los Centros Regionales de Educación Técnica y Formación Profesional y que han creado sus propias empresas.

Empleo de la mujer en el sector público. La Comisión observó que el porcentaje de mujeres que trabajaban en el sector público era solamente del 21,4% y que se concentraban en los ministerios de salud y educación. Además, las mujeres solamente representaban alrededor del 12% de los empleados de nivel A1 y el 12,5% de los de nivel A2 y estaban escasamente representadas en los puestos con responsabilidad, incluso en el sector de la educación, donde trabajaba un número relativamente alto de mujeres. La Comisión observó las actividades emprendidas con la colaboración de la sociedad civil y los sindicatos para promover el liderazgo de la mujer y pidió al Gobierno que le informara sobre la forma en que esas actividades habían ayudado a las mujeres a ascender a puestos de nivel superior, en particular en el sector de la educación. Habiendo observado con cierta preocupación que el Plan de acción para el adelanto de la mujer 1996-2005 no se había puesto en práctica por falta de recursos financieros, la Comisión esperaba que en el futuro el Gobierno pudiera asignar los recursos necesarios para aplicarlo. Mientras tanto, pidió al Gobierno que continuara con su labor de promoción de la movilidad de la mujer hacia puestos superiores y de su acceso a una mayor diversidad de puestos en el sector público.

Convenio No. 29: *Trata de niños.* En su observación de 2004, la Comisión se refirió principalmente a las cuestiones relacionadas con la trata de niños con fines de explotación sexual y trabajo forzoso, incluido en el servicio doméstico. Se hizo eco de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno pero recordó que la trata constituye una infracción grave de la Convención. Pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre los resultados alcanzados gracias a las diversas medidas adoptadas para combatir la trata de niños y sobre las dificultades encontradas durante su aplicación. También pidió al Gobierno que indicara si se habían aprobado nuevas medidas legislativas para reprimir la trata de niños y si se habían tomado medidas judiciales contra los responsables de esos actos, en cuyo caso se pedía información sobre las condenas impuestas.

Convenio No. 138: *Las niñas en el servicio doméstico.* En su solicitud directa de 2004, la Comisión observó con interés la información proporcionada por el Gobierno sobre los planes de acción para combatir el trabajo infantil, entre ellos los programas de concienciación para luchar contra la explotación de las niñas en el trabajo doméstico y el empleo de niños como porteadores en Lomé y un programa de creación de capacidad para fomentar la capacidad de los sindicatos para luchar contra el trabajo infantil. En relación con el empleo de menores de 14 años en el sector no estructurado como trabajadores domésticos o agrícolas y la laxitud de los inspectores laborales responsables de denunciar esos casos, el Gobierno indicó que, en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT, se había creado un programa para reforzar la capacidad de intervención de los inspectores laborales que pronto entraría en fase de ejecución.

Convenio No. 182: *Trata de niñas.* En su solicitud directa de 2004, la Comisión analizó el primer informe del Gobierno sobre la Convención. En particular, tomó conocimiento de que, con fecha 23 de enero de 2003, el Togo había preparado un proyecto preliminar de ley para definir la trata de niños. El proyecto había sido aprobado por el Secretario General del Gobierno y se había presentado a la firma del Consejo de Ministros de Justicia, Trabajo y Asuntos Sociales, antes de ser remitido al Consejo de Ministros para su examen y aprobación. La Comisión también observó que en 2002 se había enviado al Parlamento un proyecto de Código del Niño, que había dado origen al establecimiento, con fecha 25 de mayo de 2002, de una Comisión Nacional para la Atención y la Integración Social de los Niños Víctimas de la Trata.

Asimismo, la Comisión observó que, según la información contenida en el informe sumario del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT correspondiente a 2000, en relación con el Programa de lucha contra la trata de niños en África (LUTRENA) (pág. 13), algunos estudios habían establecido que se llevaban niños del Togo al Gabón, pasando por Benin y Nigeria. La Comisión observó que, de los 96 niños víctimas de trata que habían sido repatriados, el 73% tenía entre 6 y 14 años de edad y el 70% eran niñas. También observó que el 76% de los niños interrogados habían abandonado la escuela primaria, el 46% trabajaba en el comercio y el 31% en el sector agrícola. Sin embargo, todas las niñas que habían sido llevadas a Burkina Faso o al Níger trabajaban en pequeños restaurantes. La Comisión observó que, en el contexto de ese programa, los agentes sociales estaban compilando cifras sobre la trata de niños y que estaba previsto crear un banco de datos para sensibilizar a la población y mejorar la comprensión del problema. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los efectos del Programa LUTRENA para liberar a los niños de la trata y tomar medidas para su rehabilitación e integración social.

Educación de las niñas. La Comisión observó la información presentada por el Gobierno en relación con la exoneración parcial o total del pago de derechos escolares para las niñas y los programas para aumentar la tasa de inscripción escolar de éstas. A ese respecto, la Comisión señaló que, de acuerdo con el UNICEF, el 39% de las niñas en edad escolar no asistían actualmente a la escuela o habían dejado de estudiar.

Venezuela (República Bolivariana de)

Posición respecto de los Convenios de la OIT

- I. Venezuela ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111, así como los Convenios Nos. 3, 29, 87, 98, 105, 122, 138 y 156.
- II. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: *La diferencia salarial y los datos estadísticos.* En una solicitud presentada en 2004, la Comisión siguió ocupándose del modo en que las políticas y las reformas facilitan el acceso de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad y contribuyen a disminuir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Si bien la Comisión se hizo eco de los datos estadísticos proporcionados por el

Gobierno, también observó que estos datos no hacen referencia a las diversas categorías ocupacionales de los trabajadores y las trabajadoras. Volvió a solicitar al Gobierno que proporcionara información estadística desglosada por sexos en que se indicaran los ingresos obtenidos y el número de hombres y mujeres empleados en las diversas categorías ocupacionales, tanto en el sector privado como en el público, conforme a su observación general de 1998.

Evaluación objetiva del empleo. La Comisión recordó que la referencia a la evaluación objetiva del empleo que se hace en el *artículo 3 del Convenio* es diferente del concepto de evaluación de la actuación profesional, e indicó que la evaluación objetiva del empleo supone la adopción de algún método para medir y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo realizado. La Comisión espera que el Gobierno adopte medidas para fomentar una evaluación de este tipo y pidió a éste que mantuviera informada a la Comisión acerca de los avances logrados.

Convenio No. 111: Acoso sexual. En una solicitud directa presentada en 2004, la Comisión observó con interés que el artículo 19 de la Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia dispone que el acoso sexual es un delito penado con el encarcelamiento. Toda persona, empleador o autoridad de categoría superior que, teniendo conocimiento de hechos de este tipo, no aplicare medidas correctivas ni evitare su repetición, cometerá un delito sancionado con multa.

Aplicación práctica: Política nacional de igualdad. La Comisión observó que, según los datos más recientes de que dispone la Oficina, las mujeres representaban únicamente el 35,35% de la fuerza de trabajo en 1998. La Comisión solicitó de nuevo al Gobierno que proporcionara información acerca de las medidas adoptadas para fomentar el acceso directo de las mujeres al empleo, a la orientación profesional y a ciertas ocupaciones, con vistas a lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. La Comisión también solicitó al Gobierno que informara de las actividades que lleva a cabo el Instituto Nacional de la Mujer para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Además, la Comisión pidió información sobre todas las medidas que se hubieran adoptado para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras en el sector no estructurado y de las mujeres que prestan servicios personales, tal como dispone el artículo 54 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 25 de octubre de 1999.

Cumplimiento. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información acerca de toda reclamación presentada a la Fiscalía Nacional para la Defensa de los Derechos de la Mujer y de las medidas correctivas y de conciliación que se hubieran adoptado.

Convenio No. 156: Los últimos comentarios de la Comisión datan de 1999. Se pedirá al Gobierno que presente un informe sobre este Convenio en 2006. Mientras tanto, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos y cuestiones observados por la Comisión en su solicitud directa de 1999.

Disposiciones legislativas. La Comisión tomó nota de que el artículo 123 del Reglamento por el que se desarrolla la Ley Orgánica del Trabajo dispone que “quien aspire a obtener empleo y acredite responsabilidades familiares, deberá, en igualdad de condiciones, ser preferido por el empleador, en los términos del artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo”. La Comisión observó con interés que el texto del

artículo citado hace referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, en contraposición con el artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo, que dispone que se dará preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo. La Comisión desea saber si el Gobierno tiene pensado modificar el artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo, ya que su aplicación literal podría dar lugar a la discriminación de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares que no sean jefes de familia. La Comisión recordó que la finalidad del Convenio es garantizar que las responsabilidades familiares de los trabajadores de uno u otro sexo no sean motivo de discriminación ni generen nuevas formas de discriminación, por ejemplo, en detrimento de los trabajadores con responsabilidades familiares que no sean jefes de familia o de los trabajadores sin responsabilidades familiares. Se solicitó al Gobierno que proporcionara información detallada sobre la aplicación práctica de los dos artículos citados.

La Comisión solicitó también al Gobierno que informara de las medidas adoptadas respecto de las condiciones de empleo y seguridad social en la aplicación del artículo 4 b) del Convenio. Por ejemplo, la Comisión deseaba saber qué medidas se habían adoptado en aplicación del artículo 23 1) y 2) de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 165), que contempla el permiso en caso de enfermedad de un hijo a cargo o de otro miembro de la familia directa del trabajador que necesite su cuidado o sostén.

Servicios de guardería. Observando que el artículo 126 del Reglamento dispone que los empleadores a que se refiere el artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo deberán garantizar a los trabajadores que perciban una remuneración mensual en dinero que no exceda del equivalente a cinco salarios mínimos, que sus hijos, hasta los 5 años de edad, disfruten del servicio de guardería infantil durante la jornada de trabajo, la Comisión solicitó información acerca de la aplicación práctica de esta medida. En la información solicitada podría incluirse el porcentaje de trabajadores que pueden beneficiarse de este servicio o la proporción de niños que disfrutan de este servicio de guardería en virtud del Reglamento, así como las dificultades halladas para tratar el porcentaje de trabajadores que no reciben este servicio. Además, la Comisión solicitó información sobre los servicios de guardería disponibles para los trabajadores con responsabilidades familiares que tienen niños mayores de 5 años.

Convenio No. 3: Indemnizaciones de maternidad. En una observación de 2003, la Comisión se hizo eco de la aprobación, el 6 de diciembre de 2002, de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. En referencia a los comentarios que la Comisión había estado haciendo durante muchos años acerca del sistema de seguridad social en vigor, la Comisión observó que el artículo 4 de la nueva Ley garantiza la seguridad social a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República y a los extranjeros residenciados legalmente en él. No obstante, la Comisión observó que la Ley de Seguro Social sigue siendo aplicable hasta el fin del período de transición fijado para la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (artículo 130 de la Ley Orgánica) y que muchas regiones del país todavía no disponen de cobertura del sistema de seguridad social. En estas circunstancias cabe recordar la necesidad de adoptar cuanto antes todas las medidas necesarias para ampliar en la práctica el sistema de seguridad social en cuestiones de prestaciones por maternidad, tanto la atención médica como las prestaciones en efectivo, a todo el territorio nacional, a fin de garantizar que todas las trabajado

ras de empresas del sector industrial o comercial, sean públicas o privadas, que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del Convenio, se beneficien de la protección que proporciona este instrumento.

Aplicación práctica. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara estadísticas de las regiones en que se aplica el sistema de seguridad social y las regiones todavía excluidas en lo referente a las prestaciones por maternidad. También pidió al Gobierno que proporcionara información estadística sobre la proporción de trabajadoras de empresas del sector industrial y comercial, sean públicas o privadas, que disponen de cobertura plena en el sistema de seguridad social. Finalmente, la Comisión solicitó información detallada de la aplicación práctica de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social aprobada en 2002.
