



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

Distr. general
17 de julio de 2002
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Período extraordinario de sesiones

5 a 23 de agosto de 2002

Tema 5 del programa provisional*

Aplicación del artículo 22 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 19 de junio 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 el período extraordinario 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/EXC/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 presentado por la Organización Internacional del Trabajo****Índice**

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Parte I. Introducción | 3 |
| Parte II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países | 4 |
| Argentina | 4 |
| Armenia | 6 |
| Barbados | 6 |
| Grecia | 8 |
| Guatemala | 12 |
| Hungría | 14 |
| México | 17 |
| Perú | 20 |
| República Checa | 22 |
| Uganda | 23 |
| Yemen | 24 |
| Parte III. Información adicional | 27 |

Parte I

Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se mencionan en varios convenios de la OIT. De los 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 159 Estados miembros de la OIT;
- Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 156 Estados miembros;
- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 34 Estados miembros.

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

Trabajo forzoso

- Convenio relativo al trabajo forzoso u 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, de 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las peores formas del 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 de 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)

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 de 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 (en inglés y francés 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).

Además en la Parte III se incluye información adicional sobre algunos países.

Parte II

Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Argentina

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, la Argentina ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión tomó nota de la afirmación del Gobierno de que, aunque el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral 1998-1999 fue aprobado por Decreto 254/98, del 9 de marzo de 1998, que establece que los organismos de la administración pública, en sus respectivas jurisdicciones, debían adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a los objetivos del Plan, éstos no fueron institucionalizados, con el resultado de que el grado de aplicación ha sido prácticamente nulo. El Gobierno declaró que sólo se tomaron medidas aisladas, incluidas las actividades de promoción y asistencia técnica orientadas a los órganos gubernamentales y no gubernamentales del Programa de empleo transitorio de los “Servicios de la comunidad” (punto 1.1.2 del Plan).

Con referencia al desglose por sexo de los datos relativos al mercado de empleo a nivel nacional, la Comisión tomó nota de que en 1998 el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) firmó un acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) a los efectos de realizar un trabajo conjunto para elaborar esos datos. La Comisión tomó nota de las estadísticas relativas a la población activa clasificada por sexo, categoría ocupacional y rama de actividad según el total del ingreso individual y observó que el 34,5% de las mujeres asalariadas está entre el primero y el cuarto deciles mientras que el porcentaje de hombres asalariados en ese intervalo es del 21,3. Específicamente, en lo que se refiere al trabajo remunerado, se puede decir que dentro del sector de servicios el 37,1% de las mujeres trabajadoras está comprendido en esta sección, que incluye los ingresos más bajos y sólo el 16,3% está

entre los deciles noveno y décimo. En comparación, las cifras correspondientes a los hombres asalariados son el 17,6% y el 31,5%, respectivamente. Las estadísticas indican que el 38,8% del total de trabajadoras no asalariadas está entre el primero y el cuarto deciles, mientras que la cifra correspondiente a los hombres, en la misma sección, es el 24,6%. La Comisión observó que un porcentaje muy alto de trabajadoras —el 35,6%— está comprendido en los niveles más bajos de ingresos, mientras que la cifra correspondiente a los hombres es el 22,3%. La Comisión solicitó al Gobierno que le informara acerca de las medidas que se están adoptando o que podrían adoptarse para: 1) asegurar a la mujer el acceso a empleos con niveles más altos de responsabilidad y decisión y que tienen mejor remuneración; 2) evitar las categorías de ocupaciones en que trabaja la mujer y que están vinculadas con tareas tradicionalmente femeninas; y 3) garantizar igual remuneración por un trabajo de igual valor.

La Comisión también tomó nota del relanzamiento, en noviembre de 2000, de la Comisión Tripartita por la igualdad de trato y de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo del trabajo, para promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Convenio No. III: En su observación de 1999, la Comisión tomó nota con interés del Decreto No. 66/99, del 29 de enero de 1999, por el que se aprobó el convenio colectivo de trabajo para la administración pública, que regirá hasta el 31 de diciembre de 2000. La Comisión también acogió con beneplácito que, en virtud del artículo 129 de este convenio colectivo, las partes acordaron eliminar cualquier medida o práctica que produjera un trato discriminatorio o una desigualdad entre los trabajadores por razones de sexo, nacionalidad, raza, religión, políticas gremiales o de cualquier otra naturaleza.

En su solicitud directa de 1999, la Comisión tomó nota con interés del Decreto No. 254/98, del 9 de marzo de 1998, por el que se aprueba el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral y pidió al Gobierno que suministrara información sobre la aplicación del plan, incluida la relativa a su desarrollo, sobre formación profesional y

estadísticas sobre niveles de educación y analfabetismo, desglosadas por sexo.

Se ha recibido un informe del Gobierno, que la Comisión de Expertos examinará en su próximo período de sesiones de noviembre y diciembre.

Convenio No. 156: En su observación de 2000, la Comisión tomó nota con satisfacción de la promulgación de la ley No. 24.714, de 1996, por la que se establece un nuevo sistema de asignaciones familiares. Por el artículo 25 de la ley No. 24.714 quedan derogados la ley No. 18.017, que había originado los comentarios de la Comisión, así como sus enmiendas y los decretos Nos. 770/96, 771/96 y 991/96. El nuevo sistema introduce cambios importantes, por cuanto se reconoce a los trabajadores de ambos sexos el mismo derecho a recibir asignaciones, contrariamente al sistema derogado, que determinaba que el hombre era el principal beneficiario y que, según lo había señalado la Comisión, no estaba estrictamente de conformidad con la Convención. El nuevo sistema se rige por la ley antes mencionada, por el decreto No. 1245/96 y por las decisiones Nos. 112/96, 16/97 y 88/97 de la Secretaría de Seguridad Social. De acuerdo con estas disposiciones, en el caso de que ambos padres estén empleados o sean beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones o de un seguro de desempleo, tiene derecho a cobrar las asignaciones familiares la persona que tenga el beneficio más alto por este concepto.

En su solicitud directa presentada en 2000 relativa al Convenio, la Comisión, con respecto a sus comentarios anteriores sobre la adopción de medidas positivas, tomó nota de la creación de órganos competentes en la materia, de la adopción de planes de acción y de la ejecución o planificación de cursos de capacitación. También tomó nota con interés de diversas medidas adoptadas en relación con el Convenio como, por ejemplo, el Plan Federal de la Mujer (1999-2000), que aplica el Consejo Nacional de la Mujer con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo y que tiene por objeto reforzar la posición de la mujer en los planos nacional, provincial y municipal. Entre otras cosas, tomó nota de la Decisión No. 463 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 23 de julio de 1998, que por su artículo 1 crea, bajo los auspicios de la Secretaría de Trabajo, una dependencia de coordinación técnica para la igualdad de oportunidades en el trabajo, entre cuyas obligaciones está la preparación de estudios sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares.

La Comisión, observando que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estaba elaborando programas para promover las oportunidades de empleo de los grupos con mayores dificultades para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, solicitó información sobre los efectos reales a largo plazo de estos programas en la reducción de la tasa de desempleo de los trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión también solicitó información sobre el proceso de transformación de costos al que se hizo referencia en sus comentarios anteriores a este artículo.

La Comisión también tomó nota de que, en virtud de la ley No. 24716, del 23 de octubre de 1996, la madre trabajadora que dé a luz un hijo con Síndrome de Down tendrá derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad, percibiendo una cantidad igual a la remuneración que habría percibido si hubiese prestado servicios. La Comisión, aunque tomó nota con interés de esta disposición, sugirió que se considerara la posibilidad de revisar el texto a fin de que el derecho a la licencia pudiera ser ejercido por la madre o por el padre trabajador. De manera similar, observó que en el artículo 183 de la ley No. 20740, relativo a la licencia temporaria sin goce de sueldo, se dispone que la madre que tiene a su cuidado un hijo menor de edad enfermo puede recibir una compensación por la duración de los servicios o por licencia temporaria sin goce de sueldo, tal como se prevé en los párrafos b) y c) de la sección mencionada. La Comisión, observando que el artículo 183 sólo se aplica a la mujer trabajadora, y que por lo tanto no está estrictamente de acuerdo con la Convención, sugirió que se enmendara el artículo para que se aplicara por igual a los trabajadores varones y mujeres.

La Comisión observó, por el informe de la Dependencia de Coordinación de Asuntos Internacionales, que no se aplicaba el artículo 179 de la ley de contratos de trabajo de 1976, debido a que la ley no está reglamentada. Este artículo determina que, en los establecimientos donde trabaja el número mínimo de mujeres establecido en la reglamentación, el empleador deberá proveer salas para madres lactantes y cuidado de los niños hasta determinada edad y en las condiciones que se establecerían más adelante. Dado que el Convenio es aplicable a los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, la Comisión sugirió que se considerara la posibilidad de extender este beneficio a los padres. También solicitó que se le informara si se

preveía la reglamentación de esta sección de la ley y expresó su deseo de que se la mantuviera informada sobre el proceso de reglamentación. Dado que este artículo no se puede aplicar porque no está reglamentado, y que no se ha proporcionado información detallada con respecto a las condiciones reales de los servicios comunitarios de cuidado de los niños y para la familia, la Comisión volvió a solicitar esa información.

Convenio No. 3: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno de que las mujeres que trabajan en relación de dependencia reciben asistencia médica en el marco de su asistencia social (“Obra social”), que generalmente provee cobertura especial por maternidad. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información adicional sobre la naturaleza de los servicios que prestan las “obras sociales” a las trabajadoras durante la licencia por maternidad, así como sobre las condiciones en que se prestan esos servicios.

Con referencia a su comentario anterior, la Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno sobre el artículo 2 del decreto ley No. 1245/96. Observó que el Gobierno no aclaró si las trabajadoras que no cumplían el período de tres meses establecido en el artículo 11 de la ley No. 24714 sobre el plan de asignaciones familiares tenían derecho a prestaciones en efectivo provenientes de fondos públicos o de acuerdo con un plan de asistencia pública. La Comisión pidió al Gobierno que especificara si este es el caso.

En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión sobre el artículo 4 de la Convención, el Gobierno se remitió una vez más al artículo 177 de la ley No. 20744 de contratos de trabajo, que garantiza la estabilidad en el empleo de la trabajadora desde el momento en que notifica del embarazo a su empleador. Además, de conformidad con el artículo 178 de esta ley, se presumirá que cualquier despido efectuado durante los siete meses y medio anteriores o siguientes a la fecha del alumbramiento está basado en el hecho de la maternidad, salvo que el empleador presente pruebas de que el despido está fundado en otras razones. En ausencia de esas pruebas, se pagará a la trabajadora despedida una compensación por despido indebido, así como una compensación especial por maternidad equivalente a los salarios de un año. La Comisión reconoció que las disposiciones de la ley No. 20744 mencionada se aplicaban a un período de protección más prolongado que el establecido en el Convenio y que ofrecían determinadas garantías contra el despido injustifi-

cado de trabajadoras durante el período de embarazo y posterior al parto. Sin embargo, estas disposiciones no eran por sí mismas suficientes para garantizar la plena aplicación de esta norma del Convenio. De hecho, en el artículo 4 se prohíbe al empleador notificar el despido a la trabajadora durante su ausencia motivada por licencia por maternidad, ni hacerla en un momento en que la notificación expire durante la ausencia, sin hacer referencia a la posibilidad de autorizar el despido en determinadas circunstancias particulares o excepcionales por una razón que se considere legal de conformidad con la legislación nacional. En estas circunstancias, la Comisión expresó su esperanza de que el Gobierno pudiera volver a examinar la cuestión y le solicitó que, en su próximo informe, le comunicara los progresos realizados con miras a asegurar la plena aplicación de esta disposición del Convenio.

Armenia

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Armenia ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111 (ambos en 1994). También ha ratificado el Convenio No. 122.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Se han solicitado los primeros informes detallados sobre estos Convenios, que están retrasados. Por consiguiente, hasta el momento los órganos de supervisión de la OIT no tienen comentarios pendientes que formular.

Barbados

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Barbados ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión recordó la declaración del Gobierno de que, en los casos en que los salarios se determinan en negociaciones colectivas, los empleadores y los sindicatos realizan una evaluación conjunta de tareas, y que, en algunas circunstancias, la evaluación la realizan las compañías en forma individual. La Comisión reiteró

su pedido al Gobierno de que, en su próximo informe, suministrara información más detallada sobre las tareas de evaluación conjunta de tareas en el sector privado, incluida la información sobre la metodología aplicada. La Comisión también reiteró al Gobierno su solicitud de que, en su próximo informe, comunicara los resultados de este estudio, incluidos los datos estadísticos sobre el número y sexo de los trabajadores empleados en las diversas categorías de salarios.

La Comisión, a partir de los datos del proyecto de informe sobre la encuesta permanente por muestreo sobre la fuerza de trabajo (1994-1999), publicada por el Servicio de Estadística de Barbados, observó que en 1999 el 6,56% de los hombres ganaba un salario medio semanal de más de 800 dólares, mientras que sólo el 5,27% de las mujeres se encontraba en la misma banda salarial; que el 24,43% de los hombres ganaba un salario medio semanal de 400 a 500 dólares, en comparación con el 16,52% correspondiente a las mujeres; y que el 55,72% de los hombres ganaba un salario medio semanal de menos de 400 dólares, en comparación con el 66,78% de las mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que continuara proporcionando información estadística sobre la remuneración de ambos sexos y que informara sobre las medidas adoptadas o previstas para promover y facilitar el acceso de las trabajadoras a posiciones con niveles más altos de remuneración, en las que siguen subrepresentadas.

Convenio No. 111: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión observó con cierta preocupación la declaración formulada por el Gobierno en su informe con relación al artículo 2 de la Convención, en la que señala que “Barbados no tiene actualmente ninguna razón para adoptar políticas respecto del acceso a la formación profesional, al acceso a determinados empleos y ocupaciones ni de los términos y condiciones del empleo”. Sin embargo, observó que el Gobierno había introducido cambios para pasar del concepto de la mujer en el desarrollo al del género y el desarrollo, con el propósito de adoptar un enfoque más amplio que comprendiera a hombres y mujeres en la promoción de la igualdad. La Comisión también observó que entre las funciones de la Oficina de Asuntos relativos al Género y el Consejo Consultivo Nacional sobre Asuntos relativos al Género figura, entre otras cosas, la adopción de un plan nacional sobre el género y el desarrollo y el perfeccionamiento de políticas. A este respecto, la Comisión subrayó la importancia de que cada país formule, actualice y aplique una política nacional

para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, de conformidad con las condiciones reinantes en el orden nacional. Esto no es solamente un requisito básico de la Convención, sino un principio fundamental para la existencia de un trabajo decente para hombres y mujeres. La Comisión señaló que los datos suministrados en el Sistema de Información sobre el mercado de trabajo de Barbados (BLMIS) revelan la importancia de continuar promoviendo la igualdad de género en la formación y el empleo. Al examinar los cambios producidos entre 1995 y 2000, se advierte que, si bien ha habido una reducción general del desempleo y las tasas de participación en la fuerza de trabajo siguen sin cambios y son similares entre el hombre y la mujer, la tasa de desempleo femenino continúa siendo superior a la del hombre (tasa de desempleo del hombre: 7,3%; de la mujer: 11,3% (2000)). Desde el punto de vista del empleo, la comparación entre 1995 y 2000 muestra que el empleo de la mujer aumentó solamente en la administración pública, mientras que en el caso del hombre hubo aumentos en la categoría de autónomos y en empleos privados. Además, en 2000 hay más mujeres en el trabajo familiar no remunerado y en la categoría de aprendices que en 1995. El número de hombres en igual situación con respecto al empleo sigue siendo el mismo. En vista del cambio en la organización del Gobierno y de la situación real de la mujer en la fuerza de trabajo, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno esté en condiciones de aplicar una política de igualdad en el empleo y proporcione, cuando se lo apruebe, una copia del plan de acción en materia de género.

La Comisión acogió con beneplácito la iniciativa del Gobierno en la esfera de la capacitación de la policía y los resultados positivos obtenidos al respecto. Asimismo, acogió con satisfacción las iniciativas del Gobierno en relación con el VIH/SIDA, inclusive la creación de una Comisión Nacional sobre el VIH/SIDA y la conclusión de un Plan Nacional de Acción que comprende la educación pública. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara si tenía la intención de definir el VIH/SIDA como un fundamento prohibido para la discriminación en el empleo y la ocupación. Además de su comentario previo, la Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre la situación de las iniciativas legislativas o de otro tipo sobre el acoso sexual en el trabajo.

Convenio No. 122: En su solicitud presentada en 2001, la Comisión se refirió al Programa de empleo para jóvenes establecido en 1995. Este programa está

destinado a los jóvenes de 18 a 30 años de edad y proporciona asesoramiento general en materia de negocios, asistencia técnica para la comercialización y la contabilidad, asistencia financiera, instructores y programas de divulgación para estimular la capacidad empresarial. El Gobierno declaró que el Programa había prestado asistencia en la iniciación de 55 empresas, de las cuales más del 75% continúan en actividad; que había facilitado la ampliación de 74 empresas, y que había creado 61 empleos. La Comisión tomó nota de esta información y solicitó datos adicionales sobre programas existentes para promover el empleo en otras categorías de trabajadores, como las mujeres, las personas con discapacidad y trabajadores de edad.

La Comisión también observó con interés los resultados de la encuesta del sector no estructurado realizada en 1997-1998. De acuerdo con la encuesta, los trabajadores del sector no estructurado tienen bajos niveles de especialización profesional, la gestión de los negocios es deficiente y los productores tienen un acceso limitado a los mercados. El deficiente rendimiento de las actividades del sector no estructurado se debía, en parte, al hecho de que la mayor parte del apoyo gubernamental a las empresas atendía solamente las necesidades de las empresas grandes del sector estructurado. El sector no estructurado, aunque actualmente está produciendo menos de lo que permite su capacidad, tiene un tremendo potencial de crecimiento y es muy importante para el sustento de una gran proporción de la población trabajadora. La encuesta recomienda proporcionar más apoyo a los productores del sector no estructurado para ayudarlos a aumentar la productividad y mejorar el acceso a los mercados mientras, al mismo tiempo, se evita hostigarlos o castigarlos por operar fuera del marco reglamentario oficial. La Comisión solicitó información adicional sobre cualquier medida complementaria adoptada teniendo en cuenta estas conclusiones y recomendaciones.

Grecia

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Grecia ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 100, 103, 105, 122, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Ex-

pertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su observación formulada en 2001, la Comisión tomó nota de la respuesta del Gobierno a su comentario anterior en la que se señala que no hay ninguna necesidad de que el Gobierno estudie la cuestión de la igualdad de remuneración, porque ésta está fijada por el Acuerdo General Colectivo de Trabajo, así como también por acuerdos sectoriales; los salarios desiguales por el mismo trabajo están oficialmente prohibidos y no existe discriminación basada en el sexo. Al mismo tiempo, la Comisión observó que en los informes periódicos segundo y tercero, con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Gobierno, con referencia al período 1985-1993, reconoció la existencia de una importante brecha entre los salarios de hombres y mujeres, en todos los sectores. La Comisión también señaló a la atención del Gobierno la observación final de estos informes (1999) formulada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en que se señalan las tendencias positivas en la situación del empleo de la mujer, pero también se expresa preocupación con respecto a su situación en el mercado de trabajo estructurado y no estructurado, poniendo de relieve la “continua diferencia salarial entre hombres y mujeres”. Además, ha expresado su preocupación porque “muchos de los nuevos empleos que ocupan las mujeres tienen sueldos bajos y perspectivas de carrera limitadas”. Esta Comisión ha destacado repetidamente que se requiere un análisis de la situación salarial de hombres y mujeres en todas las categorías de empleos, dentro de los diversos sectores y entre ellos, para encarar la cuestión de esa diferencia salarial, que en alguna medida existe en todos los países. La Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de que la Secretaría General para la Igualdad realizara estudios sobre la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, la medida de las diferencias de salarios y los factores que perpetúan esas diferencias tanto en el sector estructurado como en el no estructurado, a fin de elaborar y aplicar medidas apropiadas para promover la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

En su solicitud directa presentada en 2001 sobre el Convenio No. 100, la Comisión observó que la ley No. 2738/99 otorga a los funcionarios públicos el derecho a la negociación colectiva sobre las condiciones de

empleo. Además, la Comisión observó que el nuevo Código sobre las condiciones del servicio de los funcionarios y empleados de la administración pública y de las entidades públicas dispone expresamente, en la sección 46 (4) que los sindicatos tienen derecho a negociar con las autoridades competentes lo relativo a la remuneración de sus miembros. La Comisión pidió al Gobierno que le remitiera copia de los convenios colectivos pertinentes negociados en la administración pública. Asimismo, le pidió el envío de un ejemplar de la ley No. 2470/1997. Igualmente, la Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre la metodología empleada en la fijación de salarios, mediante la negociación colectiva o de otro modo, para garantizar que no entren en el proceso estereotipos de sexo ni otros prejuicios de género de esa clase.

La Comisión también tomó nota de que la supervisión de la aplicación de las leyes relativas al contenido de la Convención compete a los Inspectores de Trabajo y a los Servicios del Ministerio del Interior y Administración Pública. A este respecto, la Comisión pidió al Gobierno que le suministrara información sobre la forma en que se supervisa la igualdad de remuneración, inclusive la información sobre métodos utilizados, existencia de quejas y forma en que éstas se han resuelto, comprendiendo las medidas correctivas y las sanciones aplicadas.

Convenio No. 111: En su observación presentada en 2000, la Comisión tomó nota de la aprobación de la ley No. 2713/1999 relativa al Servicio de Asuntos Internos de la policía griega, cuyo artículo 12 establece las razones y criterios que justifican la limitación impuesta por la ley No. 2226, del 13 de diciembre de 1994, sobre el porcentaje de mujeres que pueden ingresar a la escuela de policía (un máximo del 15%) y a la escuela de bomberos (un máximo del 10%). Con respecto al procedimiento, la Comisión debió lamentar que el texto de 1999, que justifica estas restricciones numéricas, fue aprobado a posteriori, o sea, cinco años después de la aprobación del texto que establece estas restricciones. En cuanto al fondo de la cuestión, la Comisión observó que, de acuerdo con las explicaciones dadas con respecto al artículo 12 de la ley No. 2713/1999, los porcentajes establecidos corresponden a los de los puestos que pueden ser ocupados sin distinción por hombres y mujeres (actividades administrativas, control de pasaportes, policía de tránsito, etc.), mientras que entre el 85% y el 90% de los puestos restantes corresponden a funciones que, de acuerdo con el

artículo 12, “exigen cualidades tales como fuerza física, rapidez y resistencia que, por el sentido común y por experiencia, sólo poseen los hombres por sus características biológicas”. A este respecto, la Comisión recordó que, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 1 de la Convención, cualquier distinción, exclusión o preferencia respecto de un determinado empleo basada en los requisitos inherentes a la tarea no se considerará discriminación, a condición de que dicha distinción, exclusión o preferencia se determine objetivamente y tome realmente en cuenta la capacidad individual de cada candidato para un empleo específico en lugar de extenderse a todos los empleos de un sector de actividad. La Comisión opinó que, en este caso, la exclusión de la mujer del 85% al 90% de los puestos en la policía y los bomberos —fundada en que no tienen la suficiente fuerza y resistencia física— demuestra la falta de un examen a fondo de cada caso sobre la base de la capacidad individual de los solicitantes, y refleja conceptos arcaicos y estereotipados con respecto a los respectivos roles y habilidades de hombres y mujeres. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno considerara la posibilidad de eliminar las restricciones porcentuales para la mujer y permitiera que todos los hombres y mujeres puedan competir en forma individual por los puestos en cuestión. La Comisión pidió al Gobierno que emprendiera un nuevo examen a fondo del concepto de “cualidades requeridas para un empleo específico”, como se está aplicando en la fuerza policial y en el cuerpo de bomberos, y espera que tenga en cuenta objetivamente lo siguiente: a) los requisitos esenciales inherentes a cada categoría de empleos, designada por nombre; b) la competencia de la persona asignada al cumplimiento de dichas funciones; y, cuando sea posible, c) las adaptaciones razonables que sean necesarias (es decir, que no impongan una carga excesiva en término de costo o inconveniencia para el funcionamiento de las instituciones de que se trate), para que las mujeres que lo deseen tengan acceso a ciertas funciones en la policía y el cuerpo de bomberos.

En su solicitud directa presentada en 2000 sobre el Convenio No. 111, la Comisión tomó nota de la información estadística suministrada por el Gobierno sobre el aumento del número de mujeres que trabajaban en 1997 en la administración pública nacional y regional y observó que, aunque la cantidad de jefas de direcciones de ministerios y regiones aumentó del 22,5% en 1996 al 26,4% en 1997, el porcentaje de jefas de sección permaneció estable de un año a otro (38,4%) y

que en 1997 también había un 33,8% de jefas de oficinas independientes.

La Comisión tomó nota de las dos iniciativas adoptadas por el Gobierno, una para luchar contra el desempleo, o iniciativa "ADAPT", que participa en la capacitación de trabajadores, incluidas las mujeres, para adaptar su capacidad a los requerimientos del mercado de trabajo, y la otra, la iniciativa "NOW", que tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la formación profesional y pone énfasis en la capacitación de la mujer para aumentar su competencia profesional, hacer posible que un mayor número de mujeres tenga acceso a cargos directivos y mejorar su actividad de gestión en las firmas o cooperativas que establezcan. La Comisión recordó que, en su comentario anterior, observó el alto nivel de segregación en el trabajo, es decir, la propensión de las personas de un determinado sexo a seguir estudios o cursos de capacitación que conduzcan a un tipo de empleo u ocupación en el cual sean mayoría las personas de ese sexo, lo que perjudica a las mujeres a pesar de la elevación de su nivel general de educación. Por esta razón, la Comisión pidió al Gobierno que suministrara información, incluyendo estadísticas, sobre los efectos de las iniciativas antes mencionadas y sobre la muy marcada división entre los sectores de empleo que tradicionalmente son considerados masculinos y aquellos tradicionalmente considerados femeninos.

La Comisión también tomó nota de la declaración del Gobierno de que, durante el período que se examina, los tribunales no tomaron decisiones con respecto a cuestiones de principio relativas a la aplicación de la Convención. Sin embargo, observó que, en sus comentarios finales (A/54/38, párrs. 172 a 212), el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer expresó su preocupación por el hecho de que, a raíz de algunos casos recientes presentados a los tribunales, se cuestionó la legalidad de las medidas de acción afirmativa y las medidas especiales temporales orientadas a acelerar la realización de la igualdad de hecho entre hombres y mujeres. La Comisión, tomando nota de que el artículo 2 de la Convención propicia la adopción de una política destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, y que uno de los componentes de dicha política puede ser la aprobación de programas de acción afirmativa, pidió que se la mantuviera informada de cualquier novedad al respecto.

Además, la Comisión observó que, de acuerdo con las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer mencionadas *supra*, los casos de acoso sexual en los lugares de trabajo eran frecuentes y que no existían disposiciones legislativas claras sobre esta materia. También observó la renuencia de las mujeres a valerse de los mecanismos disponibles para incoar demandas en caso de discriminación. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que se habían adoptado o se preveía adoptar para combatir el acoso sexual en los lugares de trabajo y para alentar a las mujeres a ejercer sus derechos y recurrir a los tribunales cuando consideraran que habían sido objeto de discriminación, incluida la discriminación en el empleo y la ocupación.

El Gobierno ha presentado un informe sobre el Convenio No. 111, que la Comisión de Expertos examinará en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2002.

Convenio No. 156: En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión observó que, de acuerdo con el Gobierno, por la ley No. 2693/1998, sobre la "reglamentación de las relaciones laborales, la creación del cuerpo de inspectores del trabajo y otras disposiciones" se enmendaron ciertas disposiciones de la ley No. 1483/1984 sobre "protección de los trabajadores con responsabilidades familiares y las facilidades que se les otorga". La Comisión entendió que las empresas con menos de 100 empleados están sujetas a todas las disposiciones de la ley No. 1483/1984 y, en particular que, desde que la ley entró en vigor, los empleados pueden solicitar licencia para la atención de los hijos (tres meses y medio de licencia no remunerada para cada uno de los padres, que debe tomarse en un período inmediatamente posterior a la licencia por maternidad y antes de que el hijo llegue a la edad de 32 años). La Comisión acogió con beneplácito esta información. Puesto que en el informe del Gobierno no se hizo referencia a la situación de los trabajadores que no tienen contrato de trabajo y aparentemente están excluidos de los beneficios de la ley No. 1483/1984, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara qué disposiciones del Convenio No. 156 se aplicaban a esta categoría de trabajadores. La Comisión, recordando que la gente de mar también está excluida del alcance de la ley antes mencionada, reiteró su pregunta acerca del tipo de beneficios asignados a los marineros de ambos sexos en virtud del Fondo Especial de prestaciones familiares

para la gente de mar, de manera de que puedan ejercer su derecho a emplearse sin conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares. La Comisión, observando además que se está redactando una resolución ministerial por la que se fija el número máximo de días que se puede faltar al trabajo para supervisar la enseñanza de los hijos en las escuelas primarias y secundarias, pidió al Gobierno que manifestara si este derecho también se aplicaría a los trabajadores de ambos sexos de los sectores privado y público.

Con respecto a la administración pública, la Comisión observó que, desde la aprobación del Código de la función pública (ley No. 2683/1999), los servidores públicos, incluidos los hombres, pueden tomar dos años de licencia sin remuneración por cada hijo menor de 6 años de edad, además de la mencionada licencia de tres meses y medio para la atención de los hijos. Asimismo, observando que, según el Gobierno, por el artículo 16 de la ley No. 2527/1997 se establece una licencia de un mes, con sueldo completo, para las empleadas del sector público que adopten un niño menor de seis años de edad, expresó su deseo de saber si los empleados públicos varones que se encuentran en las mismas condiciones están excluidos de este beneficio.

La Comisión también pidió al Gobierno que manifestara si, de conformidad con la nueva legislación (ley No. 2683/1999), los maestros varones con hijos menores de dos años de edad también podían obtener el beneficio de la reducción de dos horas del horario semanal, como se dispone en el artículo 30 (14) de la ley No. 2083/1992 sobre "modernización de la educación superior". A este respecto, la Comisión recordó que el Convenio No. 156 se aplica a los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares y que se basa en el postulado de que el hombre y la mujer deben asumir iguales responsabilidades por sus hijos y que comparten por igual las obligaciones familiares, de manera que tengan igual acceso a todos los servicios y arreglos existentes en esta esfera. Porque, para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación entre hombres y mujeres, debe haber una mejora en las condiciones generales de trabajo de todos los trabajadores.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos del Gobierno por desarrollar servicios comunitarios públicos y privados, como los servicios o instalaciones para el cuidado de los hijos y ayuda familiar. Con respecto al programa piloto sobre apertura de jardines de infantes durante la tarde, la Comisión observó que las madres

que trabajan en turnos o en forma discontinua pueden utilizar esos servicios y que, por lo tanto, no pueden encargarse del cuidado y la atención necesarios durante la tarde, y pidió al Gobierno que aclarara si se preveía extender finalmente este programa a los padres que trabajaban en turnos o en forma discontinua. La Comisión, observando que el Ministerio de Salud y Bienestar tiene planes para extender la experiencia, pidió al Gobierno que continuara informándole de cualquier adelanto en esta esfera, en vista del hecho de que, como está aumentando el número de jardines de infantes o instalaciones para el cuidado de niños que funcionan durante la tarde, finalmente debería ser posible que los trabajadores con responsabilidades familiares, sean hombres o mujeres, ejercieran plenamente su derecho a elegir el empleo, o sea, en un pie de igualdad con los trabajadores que no tienen responsabilidades familiares y así evitar que estén representados en exceso en los empleos precarios o a tiempo parcial.

Convenio No. 103: En su solicitud directa presentada en 1998, la Comisión, con referencia a sus comentarios anteriores, tomó nota con interés de que las trabajadoras agrícolas están cubiertas por la misma legislación que otras mujeres empleadas aseguradas por el Instituto del Seguro Social (IKA). La Comisión también tomó nota de las decisiones judiciales, comunicadas por el Gobierno, relativas a la protección contra el despido de mujeres empleadas durante la licencia por maternidad. A este respecto, la Comisión observó que las decisiones en cuestión se referían a la sección 15 de la ley No. 1483/1984, cuyo párrafo 2 menciona la aplicabilidad de la ley No. 1302/1982, por la cual el Convenio No. 103 se convirtió en parte integral del derecho nacional.

Convenio No. 122: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno de conformidad con la cual entre 1998 y 1999 la fuerza de trabajo aumentó en un 0,7%, en gran parte debido a un aumento de la tasa de participación de las mujeres y los inmigrantes. Durante los años 1998 y 1999 el empleo creció en un 0,1%. El desempleo aumentó del 11,1% en 1998 al 11,7% en 1999, en gran parte debido a la mayor participación de las mujeres y los inmigrantes y de la migración hacia zonas urbanas. Las regiones con el mayor desempleo eran Epiro y Macedonia occidental. El grueso de los desempleados está compuesto por mujeres y jóvenes. Sin embargo, durante 1998-1999 el empleo de la mujer creció en un 14%.

Guatemala

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Guatemala ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 97, 98, 103, 105, 122, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión reiteró su pedido al Gobierno de que indicara la manera en que se asegura en la legislación guatemalteca o en la práctica el principio de igual remuneración para trabajadores varones y mujeres por un trabajo de igual valor. En el artículo 102 c) de la Constitución de Guatemala se establece que se pagarán “iguales salarios por igual trabajo realizado en condiciones de trabajo equivalentes, e iguales condiciones de antigüedad y eficiencia”. En el artículo 89 del Código de Trabajo se dispone que “se pagarán iguales salarios por un trabajo igual realizado en puestos equivalentes, bajo las mismas condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa”. El Gobierno ha indicado en informes anteriores que, en la práctica, el principio establecido en la Convención se aplica mediante tablas de salarios mínimos y en los convenios colectivos que rigen las condiciones de trabajo. La Comisión remitió al Gobierno al texto de la Convención, que dispone una remuneración igual para hombres y mujeres “por un trabajo de igual valor”. La Convención va más allá de una referencia al “mismo” trabajo o a un trabajo “similar”, utilizando en cambio el “valor” del trabajo como criterio de comparación. Se pretende que el principio de la Convención no se aplique solamente a casos en que se realiza el mismo trabajo o un trabajo similar en el mismo establecimiento, sino también a la discriminación que puede surgir por la existencia de categorías de ocupaciones y empleos reservados a la mujer. La Convención también tiene por objeto eliminar la desigualdad de remuneración en los sectores en que predomina la mujer, en los cuales los empleos tradicionalmente considerados como “femeninos” pueden ser subvaluados debido al estereotipo del sexo.

Asimismo, la Comisión volvió a referirse a sus comentarios relativos a la aplicación práctica del artículo 89 del Código del Trabajo, que dispone en la parte pertinente: En las demandas incoadas por trabajadoras que

alegan discriminación salarial basada en el sexo, el empleador tendrá la carga de la prueba de que el trabajo realizado por la demandante es de inferior calidad y valor. Se pidió al Gobierno que indicara si existían reglamentos o directrices sobre la manera en que el empleador podía cumplir con la carga de la prueba impuesta en el artículo 89. La Comisión observó que, en ausencia de un sistema de evaluación objetiva del empleo, como la contemplada en el artículo 3 de la Convención, los elementos que el empleador debe exhibir en virtud del artículo 89 fácilmente se pueden interpretar subjetivamente, prestándose así a una posible aplicación discriminatoria y reforzando probablemente las ideas tradicionales que discriminan contra las trabajadoras. La Comisión pidió al Gobierno que indicara los métodos —si hay alguno— adoptados para evitar la aplicación discriminatoria del artículo 89 y que enviara copias de cualesquiera decisiones administrativas o judiciales que interpreten ese artículo del Código del Trabajo.

El Gobierno señaló que no se habían incoado demandas de trabajadoras fundadas en el artículo 89 del Código del Trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la aplicación de la Convención, incluida la difusión de información al público relativa al derecho de trabajadores varones y mujeres a tener igual remuneración, la fijación de avisos en los lugares de trabajo sobre la legislación concerniente a la igualdad de remuneración, seminarios, presentaciones y otras iniciativas destinadas a asegurar que los trabajadores conocieran sus derechos de conformidad con el artículo 89. El Gobierno también declaró que no se habían presentado demandas ante el cuerpo de inspectores laborales ni ante los tribunales del trabajo y bienestar social relativas a la aplicación de la Convención. Se pidió al Gobierno que, en su próximo informe, suministrara información completa sobre las actividades del cuerpo de inspectores laborales para afianzar la aplicación de la Convención, incluida la información sobre el número de inspecciones realizadas en relación con la igualdad de remuneración, el número de violaciones halladas, las medidas adoptadas y las sanciones impuestas.

Finalmente, la Comisión observó que el informe del Gobierno no incluía datos sobre los ingresos medios de trabajadores varones y mujeres de Guatemala. Se solicitó al Gobierno que suministrara esa información a los efec-

tos de hacer una evaluación del progreso realizado hasta la fecha en la aplicación de la Convención.

Convenio No. 111: En su observación formulada en 2001, la Comisión recordó la necesidad de reformar la legislación laboral a fin de garantizar eficazmente la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y las ocupaciones. Observó que todavía no se habían enmendado las disposiciones pertinentes, aunque se habían sometido a consideración del Congreso de la República el proyecto de código del trabajo y el de procedimiento respectivo. El artículo 14 bis del Código del Trabajo prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, convicciones políticas y situación económica, pero no comprende las otras razones previstas en la Convención (color, sexo, ascendencia nacional u origen social). La Comisión recordó que, aunque la Convención admite flexibilidad en el proceso de formulación de la política sobre igualdad y en la forma en que se aplican las medidas destinadas a cumplir el principio de igualdad, la adopción de ese principio en el derecho básico de un país no equivale, por sí solo, a una política de igualdad de oportunidades. Con arreglo a la Convención, se requiere una garantía expresa de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y una prohibición de la discriminación por las razones establecidas en ese instrumento. Además, la Comisión opinó que cualesquiera disposiciones adoptadas para poner en vigencia el principio de este instrumento debían comprender todos los motivos mencionados en el párrafo 1 a) del artículo 1 de la Convención.

En su solicitud directa presentada en 2001 sobre el Convenio No. 111, la Comisión tomó nota de la promulgación del Acuerdo Ministerial No. 213-2000, del 7 de julio de 2000, que dispone el establecimiento del programa de formación profesional del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara una copia del plan e informara acerca de las medidas que se estuvieran adoptando para promover el acceso de las mujeres y los pueblos indígenas a la formación profesional. La Comisión también observó que el Gobierno estaba tratando de promover la aprobación de leyes para calificar el acoso sexual como delito punible con carácter de agravado cuando se cometa contra mujeres indígenas. La Comisión pidió al Gobierno que indicara qué disposiciones se habían adoptado. Además, le solicitó el envío de información detallada sobre la situación y condiciones de trabajo de las mujeres empleadas en las zonas de procesamiento de productos de exportación, como estadís-

ticas, resúmenes de informes de inspecciones de trabajo, etc., a fin de que se pueda garantizar la aplicación de las disposiciones de la Convención.

Convenio No. 156: En su solicitud directa presentada en 1999, la Comisión observó que no estaba prevista la licencia para el caso de enfermedad de un hijo o miembro dependiente de la familia, y tomó nota de la declaración del Gobierno de que, en el orden nacional, no se daban las condiciones para establecer por ley los tipos de licencia a los que se hace referencia en los incisos 1) y 2) del párrafo 23 de la Recomendación No. 65. No obstante, el Gobierno recordó que las disposiciones de la Recomendación se pueden aplicar por otros medios, y afirmó que actualmente hay un gran número de convenios colectivos en los que se ha mejorado y ampliado el sistema de otorgamiento de licencias. En consecuencia, la Comisión solicitó el envío de copias de esos convenios colectivos e información sobre cualquier otra medida adoptada para promover la aplicación de esta disposición de la Convención. La Comisión también pidió al Gobierno que le notificara si tenía la intención de aplicar esta licencia con goce de sueldo o sin él y mediante la adopción de las medidas apropiadas de conformidad con la práctica nacional en el sector de la administración pública.

La Comisión tomó nota con interés del desarrollo del Programa de Hogares de la Comunidad, con el que se benefician 16.050 niños, y de la apertura de la Oficina de Control de los Centros de Guarderías. La Comisión también tomó nota de la información contenida en el Manual de Derechos y Obligaciones de la Mujer Trabajadora, publicado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que, en el capítulo titulado “Creación de centros de guardería” dispone que el empleador tiene la obligación de instalar guarderías cuando en su empresa o lugar de actividad trabaje un grupo de más de 30 mujeres. La Comisión pidió que se le remitiera información precisa sobre la aplicación de esta medida. Además, señaló que las medidas orientadas a promover la armonización del trabajo con las responsabilidades familiares, como los servicios de guardería, no deben estar destinadas específicamente a la mujer.

Convenio No. 103: En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión observó, de acuerdo con las estadísticas suministradas por el Gobierno, que en 1998 aumentó ligeramente el número de trabajadores pertenecientes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), aunque la proporción de la población económicamente activa cubierta por el plan de seguri-

dad social, que incluye la protección de la maternidad, permanece estable. La Comisión destacó nuevamente la importancia de extender, por medio del seguro social, la protección de la maternidad a todas las trabajadoras que comprende la Convención.

En sus comentarios anteriores la Comisión había subrayado la necesidad de enmendar la legislación en vigor, que permite exigir al empleador que se haga cargo del costo de las prestaciones por maternidad de las mujeres que todavía no están cubiertas por el plan de seguridad social (sección 10 del Capítulo X de la Ley Básica del IGSS) y de las trabajadoras que sean miembros del plan de seguridad social pero no hayan completado el período exigido para tener derecho al beneficio (sección 23 del Reglamento sobre protección por enfermedad y maternidad y sección 24 del Reglamento sobre prestaciones en efectivo). El Gobierno declaró que, debido a que el plan de seguridad social no comprende a todos los trabajadores ni a todo el territorio, muchas mujeres no están cubiertas por los beneficios del IGSS por maternidad y que el Estado garantiza la cobertura médica de esos trabajadores con fondos públicos destinados a la asistencia. Sin embargo, todavía no se han podido pagar con esos fondos las prestaciones por maternidad. El Gobierno consideró que, por el momento, el único medio de proveer prestaciones por maternidad a las trabajadoras que no están protegidas por el IGSS es responsabilizar al empleador. La Comisión tomó nota de esta información y expresó la esperanza de que el Gobierno continuara adoptando todas las medidas necesarias para extender la cobertura del IGSS a todo el territorio nacional y a todas las asalariadas protegidas por la Convención, de manera que, de conformidad con el párrafo 8 del artículo 4 de ese instrumento, los empleadores no tuvieran la responsabilidad de cubrir el costo de las prestaciones por maternidad pagaderas a las mujeres que emplean. Además, la Comisión recordó al Gobierno que era necesario contemplar la adopción de medidas por las cuales las mujeres que son miembros del IGSS pero no han cumplido los requisitos establecidos para tener derecho a los beneficios por derecho propio, reciban prestaciones provenientes de fondos públicos de asistencia.

En respuesta a los comentarios previos de la Comisión sobre el artículo 6 de la Convención, el Gobierno declaró además que, en virtud de la sección 46 del Reglamento sobre protección por enfermedad y maternidad, los empleadores no pueden dar por terminado los contratos de trabajo con sus empleados mientras

éstos reciban prestaciones por enfermedad o maternidad. Cuando termina la situación de incapacidad para trabajar, hecho que debe certificar el IGSS, los trabajadores deben regresar al empleo que tenían o se les debe asignar otro equivalente con la misma remuneración. La Comisión, tomando nota de esta información, opinó que sería conveniente armonizar las disposiciones del Código del Trabajo (sección 151) con las de la sección 46 del Reglamento mencionado *supra* a fin de evitar toda ambigüedad en la legislación y porque no todas las trabajadoras están afiliadas al IGSS y de ese modo no gozan de la protección garantizada por la sección 46 del mencionado Reglamento. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno reconsiderara este punto a la luz del artículo 6 de la Convención, según el cual es ilegal que el empleador notifique el despido a una mujer ausente del trabajo por tener licencia por maternidad, o notificarle el despido en un momento en que la notificación expiraría durante la ausencia. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información completa sobre las medidas adoptadas o previstas para asegurar que se aplique adecuadamente esta disposición de la Convención.

Hungría

Posición respecto de los convenios con la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Hungría ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la ley XVI de 2001, que armoniza la legislación húngara con la Directiva No. 75/117/EEC del Consejo Europeo sobre el ajuste de las leyes de los Estados miembros relacionadas con la aplicación del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres, y la Directiva No. 97/80/EC sobre carga de la prueba en casos de discriminación basada en el sexo. La Comisión acogió con beneplácito la indicación del Gobierno de que, luego de la aprobación de esta ley, el Código del Trabajo estableció expresamente el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y dispuso que “remuneración laboral significará toda

forma de asignación directa o indirecta en efectivo o en especie dada al empleado sobre la base de su relación laboral”. La Comisión invitó al Gobierno a que suministrara información sobre la aplicación práctica y cumplimiento de estas nuevas disposiciones, incluida la información sobre casos judiciales y procesos de inspección en la esfera laboral.

La Comisión tomó nota de la comunicación del Gobierno de que, en puestos comparables, los ingresos de la mujer estaban un 12,9% atrasados con respecto a los del hombre. La Comisión, observando que, de conformidad con las estadísticas incluidas en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT del año 2000, la diferencia media de salarios entre los empleados mujeres y varones era en 1998 del 20,87%, pidió al Gobierno que especificara el año al que se refieren los datos suministrados y proporcionara estadísticas actualizadas confeccionadas por el Centro Nacional de Investigación y Metodología del Trabajo, para que la Comisión pudiese evaluar la diferencia salarial. La Comisión observó que el Gobierno suministró estadísticas sobre el empleo desglosadas por sexo pero no sobre la distribución de hombres y mujeres en las diversas ocupaciones y distintos niveles del sector público. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara dicha información, así como también sobre cualesquiera medidas adoptadas o previstas para reducir la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en el sector público y sobre cualquier progreso logrado a este respecto.

Convenio No. 111: En su observación formulada en 1999 la Comisión señaló que, en su 275º. período de sesiones (junio de 1999), el Consejo de Administración aprobó el informe de la Comisión designada para examinar la presentación de la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores (NFWC), en cumplimiento del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que alega que el Gobierno no observa el presente Convenio ni el Convenio sobre política de empleo, de 1964 (No. 122). El Consejo de Administración decidió que no había suficiente información para poder llegar a alguna conclusión con respecto a las cuestiones planteadas en la presentación, incluidos los argumentos de la NFWC de que la promulgación por el Gobierno de leyes por las que se reducen los presupuestos relacionados con el personal y la seguridad social de los institutos de educación superior tuvo como consecuencia el despido de un número desproporcionado de profesoras e investigadoras, y pidió al Gobierno que suministrara información adicional sobre las cuestiones men-

cionadas, de manera que la Comisión de Expertos pudiera seguir examinando el asunto.

El Gobierno declaró que las instituciones de educación superior son independientes y tienen derecho a actuar con autonomía en lo que se refiere a la política de empleo. Esto incluía el derecho de las instituciones a seleccionar sus investigadores y jefes en materia científica, así como a tomar decisiones relativas a los instrumentos y recursos financieros asignados a la institución. A este respecto, la Comisión recordó la declaración formulada por el Consejo de Administración en su informe, en el sentido de que “con arreglo al Convenio No. 111, el Gobierno debe garantizar que no haya lugar a discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo” (GB.275/7/3, párr. 42) (275º período de sesiones, junio de 1999). Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si se habían adoptado o se contemplaba la adopción de medidas para garantizar que el ejercicio del derecho de las instituciones educacionales a la autonomía se realizara de conformidad con el principio de no discriminación.

Con respecto al efecto de las restricciones presupuestarias en el empleo de los servidores públicos que trabajan en instituciones de educación superior, el Gobierno indicó en su informe que, durante el período en cuestión, fueron despedidos 2.287 miembros del personal docente y 4.311 del personal no docente. Del total de personas despedidas, 3.114 son varones y 3.443 mujeres. El Gobierno señaló que durante el año académico 1994/1995 el 35,6% del personal docente a tiempo completo estuvo integrado por mujeres, pero que la mayor parte de los despedidos no pertenecía a ese personal. La Comisión recordó que el Consejo de Administración también llegó a la conclusión de que “la imposición a las mujeres de una diferente edad de retiro, en particular en los casos en que dicha diferenciación obliga a las mujeres a retirarse antes de lo estipulado por la ley de su profesión, supondría, si dicha práctica se verificara, una conducta discriminatoria que afectaría negativamente el acceso de las mujeres al mundo del empleo y las privaría de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación” (GB.275/7/3, párr. 43) (275º período de sesiones, junio de 1999). Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que indicara el número de miembros del personal docente femenino despedido durante el período pertinente, así como también el número de personal no docente femenino al que se le aplicó esa medida.

En su solicitud directa presentada en 1999 con respecto de sus comentarios anteriores relativos a las medidas adoptadas para garantizar a la mujer la igualdad de oportunidades, la Comisión tomó nota de la creación del Consejo Representativo de la Mujer. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre la estructura y las actividades del Consejo, en particular con respecto al acceso al empleo y a la ocupación, al acceso a la capacitación profesional y a los términos y condiciones del empleo. La Comisión también tomó nota, por el informe, de la promulgación del Decreto No. 2174/1997 (VI.26) que puso en marcha el programa de acción de Hungría sobre la mujer. Se pide al Gobierno que suministre información sobre la forma en que se está aplicando en la práctica el programa de acción y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión tomó nota de las medidas que se están considerando, y que figuran en el informe, para mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo húngaro, incluida una investigación sobre la aplicación práctica del sistema de sanciones establecido para las violaciones de la legislación nacional contra la discriminación y el desarrollo de programas de capacitación profesional y rehabilitación que tengan en cuenta los problemas especiales de la mujer que vuelve a ingresar en el mercado de trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre la marcha de la investigación y sus resultados, si se conocen. Además, la Comisión pidió al Gobierno que indicara el número de mujeres que participan en los programas de capacitación profesional y rehabilitación antes mencionados, los tipos de cursos que se ofrecen y la naturaleza y alcance de los servicios de colocación que se ofrecen a los que terminan dichos cursos.

La Comisión tomó nota con interés de un caso de prueba presentado por la Secretaría de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y de la decisión del tribunal de que los requisitos relativos al sexo y a la edad en los anuncios de empleos violaban los derechos constitucionales y humanos de la persona demandante.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que las inspecciones en la esfera laboral deben comprender la observancia por el empleador de la legislación contra la discriminación y los reglamentos relacionados con el empleo de las mujeres, los menores y las personas que han sufrido cambios en su capacidad de trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que indicara el número de inspecciones realizadas durante el período que comprende el informe, el número de violaciones

registradas de las disposiciones sobre discriminación y las medidas adoptadas.

Se ha recibido un informe del Gobierno sobre la aplicación del Convenio No. 111, que la Comisión de Expertos examinará en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2002.

Convenio No. 103: En su solicitud directa presentada en 1997, la Comisión tomó nota con interés de la declaración del Gobierno en el sentido de que las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la protección de la maternidad se aplican a la administración pública. El Gobierno señaló que la legislación laboral, incluidas las disposiciones de la sección 138 del Código del Trabajo, que tratan de la maternidad, no se aplican a las mujeres que trabajan en el hogar en vista de la naturaleza de su relación de empleo, que requiere una reglamentación especial. La Comisión tomó nota de esta información y pidió al Gobierno que enviara una copia de la reglamentación aprobada y que indicara las disposiciones que garantizan que la Convención se aplica a las mujeres que trabajan en el hogar.

El Gobierno indicó que de la sección 138 del Código del Trabajo surge inequívocamente que la licencia de maternidad se otorga de manera que antes de la fecha presunta del alumbramiento deben tomarse preferiblemente cuatro semanas, y el resto, es decir, 20 semanas, después del parto. La Comisión tomó nota con interés de esta información. Expresó la esperanza de que el Gobierno pudiera adoptar las medidas necesarias para garantizar que la legislación establezca expresamente la naturaleza obligatoria de la licencia postnatal, de modo que, de conformidad con las disposiciones de la Convención, la mujer no sea autorizada a trabajar por lo menos durante las seis semanas posteriores al alumbramiento.

La Comisión tomó nota de que la sección 90(1)(c) del Código del Trabajo prohíbe al empleador dar por terminado el empleo de la mujer, mediante un preaviso ordinario, durante el embarazo y durante los seis meses posteriores al alumbramiento. No obstante, de conformidad con la sección 96(5), esta protección no es aplicable si el empleo se da por terminado mediante un preaviso extraordinario. A este respecto, la Comisión recordó que el artículo 6 de la Convención prohíbe a los empleadores dar preaviso de despido a la mujer durante la ausencia por licencia de maternidad o en un momento en que el preaviso expiraría durante dicha ausencia. La Comisión, observando que el informe del Gobierno no contenía ninguna información sobre esta

materia, le solicitó que señalara las medidas adoptadas o previstas para garantizar la plena aplicación de esta disposición de la Convención. La Comisión también pidió al Gobierno que indicara si la mujer cuyo empleo se da por terminado durante la licencia de maternidad, en virtud de un preaviso extraordinario (sección 96(5) del Código), continúa recibiendo los beneficios por maternidad que garantiza la Convención.

Con respecto a las mujeres que ocupan cargos ejecutivos que no gozan de la protección que otorga la sección 90 del Código (sección 192(2)), el Gobierno declaró que las disposiciones relativas a los empleados con jerarquía de gerentes tienen en cuenta las circunstancias especiales que derivan de esa condición, no haciendo ninguna distinción entre varones y mujeres. Agregó que haría un estudio sobre la necesidad de modificar las disposiciones relacionadas con esta categoría de trabajadores. La Comisión tomó nota con interés de esta información. Además, pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para garantizar que esta disposición de la Convención se aplica plenamente a las mujeres que ocupan puestos ejecutivos.

México

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, México ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 105, 142, 170 y 182.

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

Convenio No. 100: En su observación presentada en 2001, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, en muchos sectores, el ingreso medio por hora de las mujeres era significativamente inferior al de los varones, aunque se acercaba a la paridad en la categoría de “asalariados”, en la que, de acuerdo con las cifras correspondientes a 1997 proporcionadas en el último informe oficial, las mujeres ganaron el 98,5% del salario medio por hora de los varones. Además, la Comisión tomó nota de la información contenida en las encuestas nacionales sobre empleo, según la cual en 1997 el 28% recibió menos de un salario mínimo diario. Las cifras correspondientes a los varones fueron mucho más bajas: el 13,8% y el 18,4%, respectivamente. Las estadísticas también indican que tres veces más varones (2,6%) que mujeres

(0,9%) estaban en la escala más alta de salarios (10 o más salarios mínimos diarios).

En los comentarios enviados a la Comisión, la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) afirmó que la legislación nacional, que establece el derecho a la igualdad de pago por igual trabajo realizado en iguales condiciones de eficiencia, era compatible con la Convención. En su opinión, esa legislación satisfacía los requisitos de la Convención. Con respecto al principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, la CONCAMIN indicó que no había normas establecidas que permitieran determinar el valor relativo del trabajo.

Con respecto a las indicaciones mencionadas y a la pertinente legislación nacional (artículo 123 de la Constitución de México y sección 86 de la Ley Federal de Trabajo), la Comisión señaló a la atención el texto del artículo 2 (1) de la Convención, que pide “la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. El término valor hace referencia al mérito del trabajo a los fines de calcular la remuneración. Esta base más amplia de comparación tiene por objeto abarcar la discriminación que puede surgir de la existencia de categorías de ocupaciones y empleos reservados a las mujeres y está destinada a eliminar la desigualdad de remuneración en sectores en que predomina la mujer, en que los empleos que se consideran tradicionalmente “femeninos” pueden estar subvaluados debido al estereotipo del sexo. La Comisión recordó sus comentarios anteriores en el sentido de que la jurisprudencia nacional indicaba que el requisito legal de la igualdad de remuneración no se extendía al trabajo similar. En este contexto, observó en el informe que el Comité Directivo de la Comisión Nacional de la Mujer, del Departamento de Administración, consideró necesario continuar trabajando en la legislación para promover el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si se estaba considerando la posibilidad de dar expresión legislativa al principio establecido en el artículo 2. Además, teniendo en cuenta la comunicación de la CONCAMIN, la Comisión pidió al Gobierno que indicara la manera en que estaba promoviendo el conocimiento y la comprensión de la Convención, y trataba de cooperar con las organizaciones de empleadores y trabajadores para dar vigencia

al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión, refiriéndose a sus comentarios anteriores relativos al número de mujeres desproporcionadamente bajo empleadas en los niveles mejor remunerados de la Administración Pública Federal (APF) de México, reiteró su pedido de que el Gobierno señalara las medidas adoptadas o contempladas para promover una mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo de los sectores público y privado, así como las medidas adoptadas o contempladas para reducir la segregación ocupacional vertical, con particular atención en la APF. También se pidió al Gobierno que, en su próximo informe, suministrara información estadística actualizada sobre la distribución de hombres y mujeres en los diferentes sectores y en diferentes niveles de la APF y sobre sus ingresos, desglosados por sexo.

La Comisión tomó nota, según la información estadística proporcionada en el informe del Gobierno relativa al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), que hasta junio de 1999 las mujeres constituían el 49% de la fuerza de trabajo en la industria maquiladora. Sin embargo, las cifras indicaron que las mujeres están concentradas en las escalas de salarios más bajas de esa industria, y que ocupan el 22% de los empleos directivos, en comparación con el 55% en empleos como trabajadoras no calificadas. Además, las mujeres ganan menos que los varones en todos los niveles de la industria maquiladora y perciben aproximadamente el 79% de los ingresos medios de estos últimos. La Comisión pidió al Gobierno que, en su próximo informe, suministrara información sobre las medidas adoptadas o contempladas para reducir la diferencia de ingresos entre mujeres y varones que trabajan en la industria maquiladora. Además, le solicitó información estadística actualizada sobre la distribución de hombres y mujeres en los diferentes sectores de la economía mexicana (incluida la industria maquiladora) y los respectivos ingresos medios diarios, desglosados por sexo.

La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que el 7 de octubre de 1998 se celebró un Seminario Nacional sobre Equidad en el Empleo, en el que diferentes sectores de la sociedad formularon propuestas con el objeto de adaptar la legislación laboral a las cambiantes condiciones sociales y a las actuales condiciones de trabajo de las mujeres. La Comisión también tomó nota de la realización del Seminario sobre la Mujer y la Legislación del Trabajo, celebrado el

2 de febrero de 1999 por la Comisión Bicameral del Parlamento de la Mujer, a fin de analizar la legislación relacionada con las trabajadoras. La Comisión solicitó información sobre cualquier medida complementaria adoptada como resultado de estos seminarios, así como también sobre otras medidas relativas a la aplicación de la Convención.

Con referencia a sus comentarios anteriores sobre los convenios colectivos para las empresas en que las mujeres constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo, como el transporte aéreo, los servicios educacionales, los servicios médicos y los servicios financieros, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que no tenía información sobre la cantidad de mujeres cubiertas por esos convenios. No obstante, pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la distribución de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones y en diferentes niveles de empleo de las empresas pertinentes. Asimismo, tomó nota de la muestra de convenio colectivo suministrada por el Gobierno, en que se expresa el principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual, independientemente del sexo o la nacionalidad.

Convenio No. III: En su observación formulada en 2001 la Comisión se refirió a sus comentarios anteriores sobre las quejas recibidas durante varios años con respecto a una serie de prácticas sistemáticas de discriminación en el empleo en las zonas de elaboración de productos de exportación (la industria maquiladora). Estas prácticas discriminan contra la mujer al exigir exámenes de embarazo y otras medidas discriminatorias como condición para el acceso al empleo en las maquiladoras. Estas prácticas también se aplican contra las mujeres que ya están empleadas en las maquiladoras. La Comisión observó que las quejas relativas a estas prácticas discriminatorias han sido tema de consultas ministeriales en el contexto del Acuerdo sobre cooperación laboral en América del Norte (NALLC). Con anterioridad la Comisión solicitó al Gobierno que investigara esos alegatos y, cuando fuera apropiado, adoptada medidas para poner fin a esas prácticas. Asimismo, solicitó información sobre las medidas adoptadas efectivamente o previstas para investigar, castigar y eliminar dichas prácticas, que son violatorias de las secciones 133 y 164 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

La Comisión tomó nota de la enmienda al artículo 1 de la Constitución, del 14 de agosto de 2001, por la que se establece el principio de no discriminación, que

dice lo siguiente: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. El Gobierno señaló que en la sección 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone que está prohibido a los empleadores negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o sexo, y que mediante esta disposición la LFT regula la admisión al empleo. Agregó que, aunque la legislación mexicana no contemplaba específicamente la cuestión de la discriminación en la admisión al empleo, el Gobierno había tomado medidas con miras a responder a las observaciones de la Comisión de Expertos a este respecto. La Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno sobre las medidas de índole general, incluida la consulta a nivel nacional iniciada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, las funciones de la Oficina del Procurador Federal del Trabajo y la campaña de información que procura promover la integración de la mujer en el trabajo estructurado en igualdad de oportunidades y de trato. Tomó nota de la campaña de información realizada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social dirigida a los indígenas que viven en zonas urbanas.

La Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la ley sobre el Instituto Nacional de la Mujer, publicada en el *Diario Oficial* de la Federación el 12 de enero de 2001. Observó que el Instituto está desarrollando actualmente el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada sobre las actividades del Instituto relacionadas con la aplicación de la Convención. La Comisión también tomó nota de los cursos de capacitación sobre el género organizados en el contexto del Plan de Acción “Más y mejores empleos” y en especial el taller de capacitación sobre el género para 38 inspectores federales y locales del trabajo. La Comisión, recordando la declaración formulada por el Gobierno en su informe anterior, de que se estaba planificando la extensión del Plan de Acción a los restantes Estados fronterizos, pidió que en el informe siguiente se le suministrara información a este respecto. En este contexto, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno en el sentido de que el Cuerpo de Inspectores Federales de Trabajo y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social han llevado a cabo inspecciones concentrándose en la cuestión de la

discriminación y particularmente en la industria de elaboración de productos de exportación. El Gobierno declaró que entre 1998 y 2000 se realizaron en total 27.387 inspecciones en empresas en las que trabajaban 1.133.059 mujeres. La Comisión observó, como lo hizo en sus comentarios previos, que estas cifras se refieren a las mujeres que ya están empleadas y no a las que están en la etapa de ingreso o contratación.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que la industria maquiladora había sido una de las fuentes más importantes de creación de empleos para las mujeres, que representan la mayoría de la fuerza de trabajo en esa industria. En vista de la alta proporción de mujeres empleadas en la industria maquiladora de México, la Comisión consideró que se debían hacer esfuerzos especiales para garantizar que las mujeres no sufrieran discriminación en el empleo y que tuvieran acceso a oportunidades de capacitación y mejores empleos.

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) señaló que en el Capítulo 1 de la Constitución de México se dispone que “el principio de igualdad de todos los habitantes del país se basa en el goce de los derechos fundamentales establecidos por la Constitución Federal, independientemente de la condición de nacionalidad mexicana o extranjera, raza, religión o sexo”. La CTM agregó que en México hay igualdad de trato en el empleo y la ocupación y en la previsión social, y que el derecho a la igualdad está establecido en la Ley Federal del Trabajo y en la legislación sobre previsión social.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos de México respaldó los comentarios de la CTM e indicó que los empleadores mexicanos están de acuerdo con el cumplimiento de los principios de no discriminación para el empleo y en el empleo.

La Comisión volvió a reiterar que las supuestas prácticas a que se hace referencia *supra* constituyen discriminación en el empleo y la ocupación sobre la base del sexo, y pidió al Gobierno que tomara las medidas apropiadas para investigar y eliminar tales prácticas discriminatorias. En este contexto, pidió al Gobierno que enmendara la Ley Federal del Trabajo para prohibir explícitamente la discriminación basada en el sexo en el proceso de ingreso al empleo y de la respectiva contratación. La Comisión pidió al Gobierno que, en su próximo informe, suministrara información detallada sobre cualquier medida que se hubiera adoptado y

sobre los progresos logrados en la eliminación de dichas prácticas discriminatorias, y también le solicitó información sobre los casos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales y ante los tribunales mexicanos en los que se alegue discriminación sobre la base del sexo.

En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión, con referencia a su solicitud anterior, volvió a pedir al Gobierno que indicara si los seminarios, reuniones y conferencias, el Plan de Acción “Más y mejores empleos para las mujeres en México” y las campañas de sensibilización sobre los derechos y obligaciones de la mujer en la esfera del trabajo, emprendidos por la Dirección General de Equidad y Género, incluyen la cuestión de los exámenes de embarazo obligatorios como parte del procedimiento de contratación, especialmente en las zonas de elaboración de productos de exportación.

La información estadística proporcionada por el Gobierno indicó que en junio de 1999 las mujeres constituían el 49% de la fuerza de trabajo de la industria maquiladora. Sin embargo, aunque las mujeres representaban casi la mitad de las trabajadoras de las zonas de elaboración de productos de exportación, la mayoría estaba concentrada en las escalas salariales más inferiores. Por ejemplo, las mujeres constituyen el 22% de los puestos directivos, en comparación con el 55% de los empleos en trabajos generales, y sus salarios son más bajos que los de los hombres en todos los niveles. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre las medidas que se hubieran adoptado o se previeran en relación con los servicios de capacitación y empleo, de modo que esas mujeres pudieran tener acceso a empleos que requieren mayor capacitación y están mejor remunerados, y sobre los progresos realizados a este respecto.

Con referencia a sus comentarios anteriores, en los que solicitó información sobre los programas correctivos que tienen por objeto superar el atraso educacional de las comunidades rurales e indígenas, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que está apoyando la capacitación académica del pueblo indígena mediante un programa de becas para estudiantes indígenas pobres. La Comisión, considerando que el programa estaba destinado a estudiantes de nivel universitario, solicitó al Gobierno que suministrara información sobre los esfuerzos realizados para garantizar que los miembros de las comunidades rurales e in-

dígenas, y en particular las mujeres, tengan acceso a la educación primaria y secundaria.

Perú

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, el Perú ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2001, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que la legislación del Perú prohíbe todas las formas de discriminación en el empleo y establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión recordó que este principio implica la adopción del concepto de trabajo de igual valor; y que, aunque en virtud de la Convención no hay una obligación general de dictar leyes que establezcan este principio, puesto que también se puede aplicar por otros medios, como se especifica en el artículo 2 de la Convención, la legislación es uno de los mejores para garantizar dicho principio. La Comisión pidió al Gobierno que indicara la manera en que promovía y garantizaba el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que no se habían establecido métodos para realizar una evaluación objetiva de empleos sobre la base de las tareas que ello implica. La Comisión recordó al Gobierno que el concepto de igualdad de remuneración para hombres y mujeres de acuerdo con el valor de su trabajo implica necesariamente adoptar un método para medir y comparar objetivamente el valor relativo de las tareas realizadas. Dicho método es esencial para determinar si los empleos en los que se realizan diferentes tareas tienen el mismo valor a los fines de la remuneración. En opinión de la Comisión, un buen medio de garantizar una aplicación más amplia del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres es una evaluación que permita aplicar un método de clasificación sistemática de los empleos según su índole, independientemente de las características personales de los trabajadores.

La Comisión tomó nota de que no se habían presentado quejas en virtud de la ley No. 26772, que dispone que los anuncios de vacantes y sobre acceso a la capacitación no deberían incluir requisitos equivalentes a la discriminación, ni en relación con las inspecciones realizadas para controlar la aplicación del principio establecido en la Convención. La Comisión pidió al Gobierno que continuara suministrando información sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo en relación con la aplicación de la Convención y sobre las quejas que se presenten o sobre fallos judiciales por violación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Convenio No. 111: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión tomó nota de la aprobación de la ley 27270, del 12 de mayo de 2000, contra los actos de discriminación, por la que se enmiendan el Código Penal y la ley No. 26772 que definía la discriminación en el empleo y establecía penas de carácter administrativo por ese delito. La Comisión pidió al Gobierno que indicara si, como consecuencia, se ha enmendado el Decreto Supremo No. 002-98-TR, que reglamenta la ley No. 26772, y también le solicitó que suministrara información sobre cualesquiera quejas presentadas en relación con el principio establecido en la Convención, no solamente con respecto al acceso al empleo y a las diversas ocupaciones sino también sobre las condiciones de trabajo y la capacitación profesional.

La Comisión observó que, de acuerdo con los indicadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en 1999 la tasa de subempleo de la mujer aumentó al 49,1%, en comparación con el 38,8% correspondiente al hombre. La Comisión también observó que la participación de la mujer en el mercado de trabajo continuó declinando y que uno de los problemas fundamentales que afectan a la mujer es la pobreza. La Comisión expresó la esperanza de que los diversos programas que se están aplicando tengan efecto, en la práctica, en el mencionado problema de la pobreza, contribuyendo así a promover el acceso de la mujer al mercado de trabajo y mejorando su situación en ese mercado. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre las medidas que se adoptaron o están previstas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de las mujeres indígenas.

Convenio No. 156: En su solicitud directa presentada en 1999 la Comisión tomó nota con interés de la información suministrada por el Gobierno en su in-

forme en el sentido de que el Congreso está considerando la aprobación del proyecto de ley sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, cuyo texto fue evaluado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social en el informe No. 10-99-TR-OAJ-OALS, del 18 de marzo de 1999, que se adjuntó al informe. La Comisión expresó la esperanza de que el objetivo de la ley sea promover la Convención y que, por lo tanto, incluya en su alcance no sólo a los trabajadores varones y mujeres con hijos a cargo (párrafo 1 del artículo 1 de la Convención), sino también a los que tengan responsabilidades por otros miembros de su familia directa que claramente necesiten su cuidado o apoyo (párrafo 2 del artículo 1 de la Convención). Sobre este tema la Comisión trató de señalar a la atención del Gobierno la posibilidad de procurar la asistencia técnica de la Oficina para la preparación o el desarrollo de leyes y le pidió que la mantuviera informada a este respecto.

La Comisión tomó nota de que el Texto Único Consolidado del Decreto Legislativo No. 728 (la ley de promoción de la capacitación y el empleo), aprobada por Decreto Presidencial No. 002-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997, establece en su sección 37 a) que los programas especiales de empleo deberán beneficiar principalmente a las mujeres que tengan responsabilidades familiares, independientemente de la edad. La Comisión tomó nota de que el Ministerio de Promoción de la Mujer y el Desarrollo Humano (PROMUDEH) ha participado en el desarrollo intensivo del Programa Wawa Wasi, que tiene por objetivo desarrollar los denominados hogares Cuidado Comunitario, que brindan a las mujeres muy pobres con responsabilidades familiares una oportunidad de mejorar su acceso al empleo mediante el cuidado de sus hijos. También tomó nota de que el Instituto Nacional del Bienestar Familiar (INABIF) ha establecido guarderías, un servicio que se presta en diferentes zonas de la comunidad a los padres que tienen a su cargo niños de seis meses a 12 años de edad. La Comisión solicitó que se le informara sobre el número de niños atendidos en virtud de estos programas y si ellos funcionan a nivel nacional o solamente en algunos distritos. La Comisión también repitió su pedido de información sobre guarderías infantiles. Además, recordó que la Convención comprende no sólo a las mujeres sino a todos los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, independientemente del sexo, y pidió al Gobierno que tuviera esto en cuenta con miras a incorporar este concepto en la legislación en el momento oportuno.

República Checa

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, la República Checa ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 142 y 182.

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

Convenio No. 100: En su observación de 2001, la Comisión tomó nota con interés de que en el año 2000 se habían introducido reformas sustanciales al Código del Trabajo de 1965 a fin de que estuviera de conformidad con la legislación pertinente de la Unión Europea y con la Convención. En la sección 1 del Código del Trabajo se prohíbe la discriminación basada entre otras cosas en el sexo y se dispone que todos los empleadores deberán dar un trato igual a todos los empleados en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración y otras consideraciones (emolumentos) en efectivo o en especie por su trabajo.

La Comisión también observó que la ley No. 1/1992 sobre salarios, remuneración por tiempo en espera y promedio de ingresos, que rige las remuneraciones en todas las esferas excepto en las “organizaciones presupuestarias” (es decir, financiadas con el presupuesto estatal), había sido enmendada por la ley No. 217/2000. Esta ley también enmienda la ley No. 143/1992 sobre salarios, remuneración por tiempo en espera en organizaciones financiadas con el presupuesto y en algunos otros órganos y organizaciones. La Comisión observó que esta ley exige el pago de una remuneración igual para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y que, para determinar los salarios, se deberá utilizar un sistema de clasificación de empleos basado en los mismos criterios para hombres y mujeres. La Comisión también observó que el principio de igualdad de salario se extiende a todos los componentes de la remuneración. Igualmente, tomó nota con interés de las clasificaciones establecidas en la ley sobre la forma de determinar la igualdad de valor del trabajo o el valor equivalente, y que la ley fija los criterios objetivos que se deberá utilizar para evaluar la igualdad o equivalencia de la dificultad, responsabilidad, esfuerzo, condiciones, capacidad y rendimiento en el trabajo del empleado.

En su solicitud directa presentada en 2001 sobre el Convenio No. 100, la Comisión observó que en la ley No. 217/2000, del 27 de junio, se limita el concepto de igual trabajo o trabajo de valor equivalente a la circunstancia de que se trate del mismo empleador. La Comisión, recordando que el Convenio extiende el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, aplicándolo independientemente de que sea o no el mismo establecimiento o empleador, y exige que las comparaciones se realicen de forma tan amplia como la escala de salarios establecidos, pidió al Gobierno que incluya esa escala y expresó la esperanza de que las comparaciones se extiendan con este alcance.

La Comisión tomó nota de la información presentada por el Gobierno, según la cual el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ya ha desarrollado una metodología para evaluar diversos tipos de empleos, en la que se establecen los criterios para estimar la igualdad de remuneración. La Comisión observó que la aplicación de esa metodología solamente comenzaría una vez aprobada la ley de la administración pública, que todavía se está proyectando. El Gobierno indicó que esta metodología estaría en vigor, como fecha más próxima, a partir de enero de 2002, y aunque sólo sería aplicable a los empleados estatales, se la podría utilizar por analogía para el arreglo de conflictos en el sector privado.

Con relación a sus comentarios anteriores relativos a las medidas que el Gobierno ha adoptado para proteger a la mujer de la reducción de salarios como resultado del embarazo, la maternidad o las responsabilidades familiares, la Comisión observó que el Gobierno había propuesto una enmienda concerniente a las prestaciones por embarazo y maternidad. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre la aprobación de esta enmienda y que enviara una copia tan pronto como fuera adoptada.

Asimismo, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno en que confirma que persiste e incluso está agravándose ligeramente la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres. Los datos estadísticos suministrados por el Gobierno para el año 2000 indican que los ingresos medios de la mujer representan el 71,86% de los del hombre, y que la mujer que trabaja en el sector privado gana el 73,97% del salario del hombre y sólo el 70,74% en el sector público. Si se hace un análisis por sectores, la brecha más grande de ingresos se encuentra en el sector de bancos y seguros, en que los ingresos de la mujer son un 46,38%

menores que los del hombre; en el comercio la diferencia es del 42,5%; en hoteles y restaurantes, del 37,66%, y en la administración, del 26,39%. El Gobierno declaró que la diferencia entre las horas de trabajo y el tipo de trabajo del hombre y la mujer tiene un efecto en los diferentes niveles de remuneración. Aunque la mujer tiene, en general, niveles de educación superiores a los del hombre, tiene una mayor participación en los empleos no manuales, excepto profesionales y administradores, por una parte, y trabajadores no calificados por la otra. A nivel de gestión hay más hombres que mujeres. Por ejemplo, los hombres tienen una posición dominante en los tres grados más altos y sólo se encuentra el 12% de mujeres en el más alto.

La Comisión tomó nota de que, por una resolución de 1998, el Gobierno invitó al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a coordinar todas las medidas en la esfera de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con la cooperación de otros ministerios. El Gobierno declaró que en junio de 2000 se había revisado el plan nacional de acción, y que, entre las medidas adoptadas en el plan relacionadas con el principio de igualdad de remuneración, se estaba prestando especial atención a las siguientes: 1) las actividades de inspección relativas al cumplimiento de la legislación del trabajo; y 2) la promoción de ese principio por medio de negociaciones en el Consejo Económico y Social. La Comisión pidió al Gobierno que continuara suministrando información sobre las actividades que realiza el Consejo Económico Social (“tripartito”) a fin de garantizar el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres en los convenios colectivos o durante el proceso de negociación colectiva.

La Comisión observó que ni en 1998 ni durante 1999 se habían realizado inspecciones específicas en la esfera laboral con respecto a la aplicación de disposiciones sobre discriminación basada en el sexo, y que las oficinas respectivas no habían registrado casos de quejas por discriminación en el salario. El Gobierno esperaba que, con las enmiendas introducidas a la legislación, en particular al Código del Trabajo y a la ley sobre salarios, remuneración por tiempo de servicio en espera e ingresos medios, y a la ley sobre salario, remuneración por tiempo de servicio en espera en organizaciones presupuestarias y algunos otros órganos y organizaciones, se produjeran cambios en relación con la presentación de quejas. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre las medidas que estaba adoptando para dar publicidad a las enmien-

das recientes a la legislación laboral, de manera tal que tanto mujeres como hombres conocieran los derechos que les competen para hacerlos cumplir y defenderlos.

Convenio No. 111: En su observación presentada en 2001, la Comisión tomó nota con interés de que la ley No. 167/1999 enmendó la ley No. 1/1991 sobre el empleo, y que se agregó una nueva sección 1, en la que se prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, credo y religión, opinión política y de otro tipo, participar y/o realizar actividades en partidos políticos o movimientos políticos, origen nacional, estado de salud, edad, estado civil o familiar o de responsabilidades familiares, excepto en los casos en que la ley lo disponga o en que existe un fundamento válido, vital para el cumplimiento de la tarea, inherente a los requisitos previos, requerimientos y naturaleza del trabajo que debe realizar el ciudadano de que se trate. El Gobierno indicó que, mediante el traslado de la prohibición de la discriminación del preámbulo a la sección 1, será más fácil hacer cumplir estas disposiciones e imponer penas en casos de violación por los empleadores.

La Comisión tomó nota de que se habían creado nuevas instituciones, incluido un Consejo de Derechos Humanos, con una sección sobre la lucha contra el racismo, y una Comisión Interministerial de Asuntos Romaníes. La Comisión toma nota de la información suministrada por el Gobierno en el sentido de que, con la aprobación del Plan Nacional de Empleo, en mayo de 1999, que mejorará las oportunidades de los solicitantes de empleo pertenecientes a grupos vulnerables, incluidos los romaníes, se ha producido un cambio significativo en la política estatal de empleo. Además de los comentarios previos, la Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre el efecto práctico de las medidas adoptadas para promover la igualdad entre la mujer y el hombre en el empleo y la ocupación y crear más conciencia en las niñas y mujeres jóvenes sobre las oportunidades de empleo y capacitación que tienen a su disposición, aparte de las ocupaciones consideradas “típicamente femeninas”.

Uganda

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Uganda ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 98, 105, 122 y 182.

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

Convenio No. 122: En su observación formulada en 2001, la Comisión tomó nota con interés de que el proyecto de Política de Empleo había sido presentado al Consejo Presidencial de Economía. El Gobierno declaró que el elemento central de todas las políticas es el Plan de Acción para la Erradicación de la Pobreza, y que ya se habían puesto en práctica algunos programas. Dos de los programas fundamentales incluyen el microcrédito. El plan para jóvenes empresarios está dirigido a los graduados universitarios jóvenes. Con ese plan, hasta la fecha han recibido capacitación empresarial 1.200 participantes, y se han otorgado préstamos a 795. El plan de crédito Entandikwa está destinado a los pobres y hasta ahora ha apoyado a 180 instituciones rurales de microcrédito y aumentado el acceso al crédito de personas marginadas, en particular de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. La Comisión tomó nota con interés de estos planes y solicitó información adicional sobre los efectos del microcrédito en la promoción del empleo, así como también nuevos detalles sobre otros programas de promoción del empleo que se estén aplicando.

Yemen

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, el Yemen ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión se refirió a la sección 67 del Código del Trabajo, que contiene una disposición que limita el derecho de la mujer trabajadora a percibir salarios iguales que los del hombre si realizan el mismo trabajo en las mismas condiciones y especificaciones, mientras que exige que se paguen iguales salarios a yemenitas y no yemenitas en iguales condiciones de trabajo, calificación, experiencia y competencia. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno, de que adoptaría las medidas necesarias para enmendar

estas disposiciones para que estén plenamente de conformidad con el artículo 1 de la Convención, que va más allá del concepto de “mismo trabajo” exigiendo igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión pidió al Gobierno que, en su próximo informe, suministre información sobre las medidas adoptadas con miras a enmendar la sección 67 del Código del Trabajo a fin de que esté en total armonía con el artículo 1 de la Convención.

Con respecto a la garantía de la igualdad de remuneración para varones y mujeres en el sector público, la Comisión tomó nota, por el informe del Gobierno, que la Orden Presidencial No. 122, de 1992, promulgada con arreglo al Código del Servicio Civil (ley No. 19 de 1991), incluía disposiciones sobre la aplicación de criterios objetivos para la evaluación de los empleados del sector público, como se dispone en la sección 173 d) de dicho Código. Se pidió al Gobierno que, junto con su próximo informe, presentara una copia de la Orden Presidencial No. 122.

La Comisión agradeció al Gobierno por haberle proporcionado la información estadística pertinente. Asimismo, observó que la gran mayoría de las mujeres que se desempeñan en empleos remunerados trabaja en el sector público, y que sólo un porcentaje muy pequeño trabaja en el sector privado (5%). La Comisión observó que en conjunto el salario de la mujer equivale al 72% del salario del hombre. La Comisión también tomó nota de que las diferencias de salarios en algunas esferas de la actividad económica, incluidos las ventas, la agricultura, la producción y el transporte, eran significativamente más grandes que en otras, como en el sector de servicios, la ciencia y técnica y el trabajo de oficina. La Comisión, observando que las mujeres que tienen empleos remunerados trabajan, en su mayoría, en el sector público, pidió que se le envíe información sobre los niveles de ingresos de hombres y mujeres de ese sector. La Comisión pidió al Gobierno que le suministrara información sobre cualesquiera medidas adoptadas o planificadas para abordar la cuestión de las diferencias de salarios, por ejemplo promoviendo el acceso de la mujer a la capacitación y a posiciones que ofrecen niveles más altos de remuneración.

Convenio No. 111: En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión se refirió a las exenciones de la cobertura en virtud del Código del Trabajo (ley No. 5 de 1995), que incluye a los trabajadores eventuales, servicio doméstico y trabajadores agrícolas. La Comisión observó que, según el Gobierno, los trabajadores

eventuales y del servicio doméstico estaban cubiertos indirectamente por el Código del Trabajo y que el Gobierno estaba redactando reglamentaciones y directivas para tener una supervisión más completa de estos trabajadores. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada acerca de las medidas destinadas a proteger a los trabajadores eventuales, personal del servicio doméstico y trabajadores agrícolas contra la discriminación en el trato y a promover la igualdad de oportunidades en la ocupación y el empleo, como lo requieren las disposiciones de la Convención.

La Comisión observó que las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo económicamente activa siguen siendo bajas, con aproximadamente el 17%. Además, tomó nota de la declaración del Gobierno, de que esta tasa es significativamente más baja que la correspondiente al hombre (74%) y que esto se puede atribuir a una serie de factores, incluidas las costumbres y tradiciones sociales, los bajos niveles educacionales y el matrimonio precoz. La Comisión también recordó su comentario anterior con respecto al gran número de muchachas de 10 a 14 años que se encuentran en la fuerza de trabajo. A este respecto, tomó nota de las diversas iniciativas emprendidas por la Administración General para la Promoción de la Mujer Trabajadora, para aumentar y estimular la participación de la mujer en el mercado de trabajo, incluidos simposios y cursos de formación técnica.

Con respecto a la licencia de maternidad, la Comisión tomó nota de que el Ministerio de Trabajo presentó una propuesta de enmienda de la sección 45 1) del Código del Trabajo para extender el período legal de los actuales 60 días a diez semanas. De acuerdo con el informe más reciente del Gobierno (septiembre de 2001), todavía se está considerando la propuesta.

En septiembre de 2001 se recibió un informe del Gobierno, que será examinado por la Comisión de Expertos en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2002.

Convenio No. 122: En su solicitud directa de 2001, la Comisión tomó nota de la Declaración del Gobierno de que el primer plan quinquenal (1996-2000) logró reducir la inflación, estabilizar el empleo local, disminuir el déficit presupuestario, estimular la inversión y crear nuevas oportunidades de empleo. Gran parte del empleo creado se debió a la inversión en infraestructura. Se ha sometido a examen de la Cámara de Diputados, para su aprobación definitiva, un pro-

yecto de programa de capacitación profesional. La Comisión solicitó que, una vez aprobado el programa, se le enviara información adicional sobre su contenido, inclusive estadísticas desglosadas sobre el número de participantes y la tasa posterior de colocación en empleos. También solicitó información adicional sobre otros programas que existieran o se estuvieran formulando para promover el empleo, en particular para grupos desfavorecidos. El Gobierno declaró que todavía estaba en el proceso de desarrollar una base de datos sobre estadísticas del mercado de trabajo. La Comisión expresó la esperanza de que la base de datos se completara pronto y de que el Gobierno estuviera en condiciones de proporcionar estadísticas desglosadas sobre las tendencias del mercado de trabajo.

Convenio No. 156: En su solicitud directa presentada en 1999, la Comisión tomó nota de la referencia del Gobierno a la disposición sobre no discriminación establecida en la sección 5 del Código del Trabajo del Yemen, ley No. 2 de 1995, que prohíbe la discriminación en el empleo sobre la base, entre otras cosas, del género. La Comisión recordó al Gobierno que los Estados miembros que ratifican la Convención se comprometen a hacer de ella un objetivo de la política nacional para posibilitar que las personas que tienen responsabilidades familiares, que están empleadas o deseen emplearse, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, la Comisión volvió a solicitar al Gobierno que suministrara información sobre cualesquiera medidas específicas adoptadas o previstas para formular y aplicar dicha política nacional.

La Comisión tomó nota con interés de la información que figura en el informe relativo al Programa Nacional para Familias Productivas, en particular las medidas adoptadas por el Gobierno para la capacitación profesional y rehabilitación de las mujeres, que les permitan encontrar empleo y aumentar su ingreso familiar. La Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre las medidas específicas adoptadas para ayudar a esas mujeres a lograr el equilibrio entre el trabajo y sus responsabilidades familiares, como la provisión de medios para el cuidado de los hijos durante el proceso de capacitación profesional u orientación profesional, asesoramiento, información y servicios de colocación dotados de personal apto para responder a las necesidades especiales de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Además, la Comisión recordó al Gobierno que

la Convención se aplica tanto a hombres como mujeres trabajadores que tienen responsabilidades familiares, y le pidió que continuara proveyendo información sobre las medidas adoptadas o previstas para crear condiciones propicias para lograr la igualdad de oportunidades y trato para estos trabajadores.

La Comisión tomó nota de la referencia del Gobierno a la sección 803 del Código Civil (No. 19 de 1992) y de que no contemplaba la protección relativa a

la aplicación de esta Convención. Sin embargo, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si se había adoptado alguna medida que garantizara que no se despidiera a los trabajadores a causa de sus responsabilidades familiares, y si estaba considerando la posibilidad de modificar el Código del Trabajo yemenita para prohibir expresamente el despido de trabajadores a causa de su responsabilidad familiar.

Parte III

Información adicional

Uganda

El Gobierno, con la asistencia de la OIT, ha establecido una dependencia especial en el ámbito del Ministerio de Finanzas y Planeamiento para supervisar la aplicación de programas con gran densidad de mano de obra y basados en ésta. Se ha completado un programa importante al respecto y la OIT está prestando asistencia para evaluar sus efectos. El Gobierno también ha elaborado un plan de modernización de la agricultura, que debe generar empleo, incluso en las industrias de elaboración de productos agropecuarios. Asimismo, ha emprendido la realización de un proyecto sobre reducción de la pobreza mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y empresariales, con financiación del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y asistencia de la Oficina. El PNUD aporta financiación por 12 millones de dólares. Además, Uganda es parte de la estrategia de la OIT de reducción de la pobreza en África “Empleos para África”, que presta atención a las diferencias de género en la participación en la fuerza de trabajo, y ha completado un estudio sobre inversión en el empleo para la reducción de la pobreza y preparado un proyecto de programa de acción para el país en que se dan las líneas generales de una serie de proyectos y programas.

Yemen

Después de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1997, el Ministerio de Trabajo y Capacitación Profesional creó una Dirección de la mujer trabajadora a fin de promover el empleo femenino y la protección de las mujeres que trabajan. En 1998 el Yemen solicitó a la OIT asistencia técnica para formular la estructura de organización de la Dirección. Con la asistencia de la OIT y del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) se desarrolló una estrategia para el empleo femenino. Posteriormente la OIT elaboró una propuesta de proyecto de cooperación técnica para apoyar la aplicación de la estrategia.