



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

Distr. general
19 de diciembre de 2001
Español
Original: inglés

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

26° período de sesiones

14 de enero a 1° de febrero de 2002

Tema 6 del programa provisional*

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

**Informes elaborados por los organismos especializados
de las Naciones Unidas acerca de la aplicación de la
Convención sobre la eliminación de todas las formas de
discriminación contra la mujer en las esferas comprendidas
en el ámbito de sus actividades**

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

1. El 30 de octubre de 2001, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, como complemento de la información proporcionada por los Estados que son partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 26° período de sesiones.
2. El Comité solicitó además información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención.
3. El informe que figura en el anexo del presente documento se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

* CEDAW/C/2002/I/1.



Anexo

Informe de la Organización Internacional del Trabajo presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 26º período de sesiones

I. Introducción

Las disposiciones del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se mencionan en varios Convenios de la OIT. De los 184 Convenios aprobados hasta el momento, la información que figura en el informe adjunto se refiere principalmente a los siguientes instrumentos:

a) El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 156 Estados miembros;

b) El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 154 Estados miembros;

c) El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 33 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

a) Convenio relativo al trabajo forzoso, de 1930 (No. 29);

b) Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (No. 105);

Trabajo infantil

a) Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (No. 138);

b) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (No. 182);

Libertad sindical

a) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (No. 87);

b) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (No. 98);

Política de empleo

a) Convenio sobre política de empleo, de 1964 (No. 122);

b) Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (No. 142);

Protección de la maternidad

a) Convenio sobre protección de la maternidad, de 1919 (No. 3);

b) Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), de 1952 (No. 103);

Trabajo nocturno

a) Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), de 1948 (No. 89) (y protocolo);

b) Convenio sobre trabajo nocturno, de 1990 (No. 170);

Trabajos subterráneos: Convenio sobre trabajos subterráneos, de 1935 (No. 45);

Trabajo a tiempo parcial: Convenio sobre trabajo a tiempo parcial, de 1994 (No. 175);

Trabajo a domicilio: Convenio sobre trabajo a domicilio, de 1996 (No. 177).

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

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

II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Estonia

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Entre los convenios pertinentes de la OIT, Estonia ha ratificado el Convenio No. 100 y está ocupándose activamente de la ratificación del Convenio No. 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100. En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión tomó nota de que, de acuerdo con la Oficina Nacional de Estadísticas, el salario medio de la mujer representa el 75% del salario del hombre. El Gobierno atribuye esta disparidad del salario a la existencia de una segregación ocupacional horizontal y vertical. A este respecto, la Comisión señaló que en la publicación suministrada por el Gobierno, titulada "Hacia una sociedad equilibrada: la mujer y el hombre en Estonia" se declara que la mujer está ampliamente representada mayormente en ocupaciones que no son muy estimadas en la sociedad y cuyos salarios son inferiores al término medio. El número de mujeres que ocupan puestos superiores es mucho menor que el de hombres. En la publicación se dice además que en todo el período posterior a la recuperación de la independencia de Estonia el salario de la mujer ha sido aproximadamente un 25% más bajo que el del hombre, y que durante el último decenio la disparidad entre esos salarios aumentó. Desde 1992 hasta 1998 la diferencia salarial aumentó en todos los sectores, con la excepción de los trabajadores especializados, agrícolas y de pesquerías, casos en que esa diferencia disminuyó (del 17% en 1992 al 9% en 1998). La diferencia sala-

rial más marcada se produjo en los trabajadores de servicios y de tiendas y mercados, en que la diferencia se elevó del 16% en 1992 al 36% en 1998. La Comisión tomó nota de que en el Plan Nacional de Empleo para el período 2000-2003 figuran varias medidas para reducir la diferencia salarial y se incluyen la capacitación en el empleo, la creación de condiciones destinadas a facilitar la actividad empresarial, especialmente de las mujeres, la creación de nuevos empleos para reducir el desempleo y programas de capacitación especiales para ayudar económicamente a las personas inactivas, en particular a las mujeres, para que vuelvan a ingresar al mercado laboral estonio.

Previamente la Comisión observó que, aunque en la sección 5 de la Ley de salarios se prohíbe específicamente todo aumento o reducción de salarios basados en el género del empleado, en la legislación nacional no hay ninguna disposición que dé fuerza legislativa al principio del Convenio. En su solicitud directa de 2000 se señala que en el período 2000-2001 se espera la aprobación de las enmiendas a la Ley del salario, incluidas las disposiciones sobre igualdad de remuneración. Se espera que en las enmiendas se exprese el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Con respecto a los comentarios anteriores sobre el proyecto PHARE de igualdad de trato y condiciones de trabajo para hombres y mujeres, la Comisión observó que en el informe sobre el proyecto, concluido en julio de 1999, figuran propuestas para abordar los puntos débiles de la legislación estonia, incluso un proyecto de ley de igualdad entre los géneros. La Comisión, tomando nota de que, para octubre de 2000 se espera la preparación de un proyecto de ley sobre igualdad entre los géneros, expresa la esperanza de que el proyecto también promueva la aplicación del Convenio.

Con respecto a la determinación del valor relativo del trabajo, el Gobierno declaró que los sindicatos consideran que no está claro cómo se debe evaluar el trabajo, y que las organizaciones de trabajadores no ven ninguna disparidad en los convenios colectivos y de salarios. La Comisión observa que las muestras de convenios colectivos de varios sectores, suministradas por el Gobierno, son imparciales en cuanto al género. El Gobierno señaló que, en cumplimiento de la Ley de salarios, el empleador establece un sistema de salarios para calcular las tasas de remuneración por trabajo realizado, de conformidad con los convenios colectivos. En la sección 11 de la Ley de salarios se establece que

el sistema de salarios a aplicar a la remuneración del empleado estará determinado en el contrato de empleo acordado por las partes. La Comisión observó previamente que en la sección 11 de la Ley de salarios se exige a los empleadores que establezcan sistemas de salarios en las empresas. Además, en la sección 9 de esa Ley, que exige a los empleadores que establezcan escalas de salarios en las empresas, se prevé la comparación entre empleos sobre la base de las tareas y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la Comisión solicitó que el Gobierno suministrara información sobre la forma de eliminar el sesgo de género directo o indirecto de los “sistemas de salarios” establecido en cumplimiento de la Ley de salarios y sobre los métodos utilizados por los empleadores del sector privado para establecer tasas de salarios en empresas, instituciones u otras organizaciones de acuerdo con las diferencias de tareas y condiciones de trabajo (véase la sección 9 de la Ley de salarios). Con respecto al sector público, se pidió al Gobierno que suministrara información sobre los métodos utilizados para establecer tasas de remuneración, incluidos métodos adoptados para la evaluación objetiva de empleos sobre la base de la labor a realizar.

Fiji

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Fiji no ha ratificado ninguno de los convenios de la OIT especialmente relacionados con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Sin embargo, ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 98 y 105. También ha ratificado el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, de 1989 (No. 169).

Comentarios de los órganos de supervisión

No hay ningún comentario pendiente de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos directamente relacionados con las disposiciones de la Convención.

Islandia

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Entre los convenios pertinentes de la OIT, Islandia ha ratificado los Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122 y 138. Muy recientemente, en mayo de 2000, Islandia

ratificó el Convenio No. 182, en virtud del cual todavía no corresponde presentar un informe.

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100. En su observación presentada en 2000, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la Ley sobre igualdad de condición y de derechos de la mujer y el hombre (Ley No. 96/2000), que entró en vigor el 6 de junio de 2000 y tiene por objetivo establecer y mantener la igualdad de condición y de oportunidades para la mujer y el hombre en todas las esferas de la sociedad. En la sección 14 de la Ley se dispone específicamente que la mujer y el hombre que trabajen para el mismo empleador recibirán igual remuneración y gozarán de iguales condiciones por un trabajo comparable de igual valor. La ley define la paga como la remuneración general por el trabajo realizado e incluye los pagos y prestaciones tanto directos como indirectos, que se determinarán de la misma manera para la mujer y el hombre y se basarán en criterios no discriminatorios por género. La Comisión observó que, con respecto a la aplicación de la Ley, el Ministro de Asuntos Sociales tendrá la responsabilidad general, por intermedio de una Oficina para la igualdad de condición, de vigilar el cumplimiento de la Ley. Asimismo, observó que en la Ley se establece un órgano consultivo encargado de presentar propuestas para mejorar la igualdad en el mercado laboral y en otras esferas —el Consejo para la igualdad de condición— y un comité de quejas sobre igualdad de condición, encargado de considerar denuncias de violación de la Ley. La Comisión solicitó al Gobierno que, en su próximo informe, proporcionara información sobre la aplicación de la Ley No. 96/2000, incluida la labor de la Oficina, el Consejo y el comité de quejas, en relación con la promoción de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En una solicitud directa presentada en 2000 sobre el Convenio No. 100, con respecto a las diferencias salariales, la Comisión tomó nota de la información incluida en el informe del Gobierno, que indica que, en general, las mujeres reciben salarios más bajos que el hombre y que en algunos casos la diferencia es muy amplia. A este respecto, observó que los estudios preparados por órganos municipales confirman la existencia de diferencias

salariales del 10% al 16% entre los trabajadores varones y mujeres. Los datos del Instituto Nacional de Economía, calculados sobre la base de las declaraciones de impuestos, indican que, en término medio, los ingresos de la mujer empleada correspondientes a 1998 fueron un 52,8% de los del hombre. Los datos estadísticos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral correspondientes a 1998-1999 indican que, en todos los casos, la mujer recibe un salario menor al del hombre por el trabajo diurno (71,4% a 97,4%). La Comisión observó además que también existen diferencias salariales en los convenios colectivos: por ejemplo, de acuerdo con los convenios colectivos de la Confederación de Empleados Estatales y Municipales, hay una diferencia de aproximadamente un 10% en la paga de las mujeres.

Asimismo, la Comisión tomó nota de la información sobre el proyecto de evaluaciones del trabajo en que se utiliza una clasificación de empleos no discriminatoria por razón de género. El proyecto, que tiene por objeto investigar la evaluación de puestos como un instrumento útil para reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, está terminado y en 1998 se publicó un informe. La Comisión tomó nota de que el informe se ocupa de las limitaciones inherentes a la evaluación de puestos. En el informe se considera que la evaluación de puestos se basa en el supuesto de que es posible comparar los puestos tradicionales del hombre y la mujer a fin de determinar si son de igual valor. Se llegó a la conclusión de que las técnicas de evaluación de puestos no eran instrumentos útiles para resolver las diferencias de remuneración en las esferas de actividad separadas por sexo o que están dominadas por un solo sexo. En el informe se llega a la conclusión de que la evaluación de puestos es una empresa vasta y complicada, que nunca puede ser una norma universalmente válida y correcta para establecer el valor de los puestos. Sin embargo, constituyó un intento importante de coordinar decisiones sobre salarios, darles más claridad mediante la evaluación de todos los puestos de manera sistemática y controlar la subjetividad al evaluar la sustancia y el valor de los puestos. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada con respecto a cualesquiera medidas adoptadas para aplicar las conclusiones y recomendaciones del informe y sobre cualesquiera actividades futuras de evaluación de puestos para el sector privado. La Comisión también observó que la nueva Ley de Igualdad sólo es aplicable a los hombres y mujeres empleados por el mismo empleador (sección 14). Frecuentemente señaló a la atención la necesidad de realizar la evaluación de puestos

en forma más general, incluso en diferentes esferas del empleo. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas para encarar la diferencia salarial fuera del nivel empresarial.

Con respecto a su comentario anterior, de que algunos de los factores identificados como causantes de diferencias de salarios basadas en el género estaban relacionados con la concentración de la mujer en puestos a tiempo parcial y empleos de menores ingresos e inferior categoría, y a su comentario sobre el valor de los programas de sensibilización y de otras actividades educacionales que tienen por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el mercado laboral, la Comisión observó que se había interrumpido la celebración de conferencias sobre igualdad de condición. La Comisión, tomando nota de la nueva estructura institucional para cuestiones relacionadas con la igualdad, creada en virtud de la nueva Ley, pidió al Gobierno que en su próximo informe suministrara información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres y para reducir las diferencias salariales ampliando la gama de opciones educacionales y de trabajo para muchachos y muchachas.

La Comisión tomó nota de la información relativa al Comité de quejas sobre la igualdad de condición en casos de discriminación salarial. A este respecto, observó que en 1998 el 18,2% de las quejas recibidas por el Comité fueron por discriminación salarial, y que la mayoría de ellas fueron presentadas por mujeres, y que en 1999 ese porcentaje fue del 27,3. La Comisión también tomó nota de la decisión de la Corte Suprema en el caso No. 11/2000, del 31 de mayo de 2000, sobre la interpretación de la Ley de igualdad de condición y de derechos de la mujer y el hombre sobre igualdad de salario por trabajo de igual valor. La Corte Suprema sostuvo que, cuando se comparaban trabajos, era necesario fundamentar la decisión en una evaluación general, y que los trabajos podían ser comparables en términos de valor aun cuando difirieran en determinados aspectos.

Convenio No. 111. En una solicitud directa de 1999 la Comisión de Expertos tomó nota con interés de la información detallada suministrada por el Gobierno sobre la evaluación final del Plan cuatrienal de acción para establecer la igualdad entre la mujer y el hombre (1994-1997), iniciado de conformidad con la sección 17 de la Ley de igualdad de condición y de derechos de la mujer y el hombre, de 1991. Tomó nota además de

que, mientras tanto, se había aprobado otro plan de acción (1998-2001) y pidió al Gobierno que la mantuviera informada sobre los proyectos desarrollados con arreglo a este segundo plan y sobre los resultados obtenidos con respecto al acceso de la mujer a la capacitación profesional, al empleo y a las condiciones de empleo. También solicitó información sobre los resultados obtenidos por algunos proyectos iniciados en virtud del plan anterior y que todavía estaban en marcha, como los destinados a mejorar la condición y el número de mujeres que trabajaban en la policía criminal; el proyecto para alentar a las mujeres a seguir cursos de capacitación profesional con miras a trabajar en la industria; el proyecto para realizar un estudio y organizar una conferencia sobre hostigamiento sexual, y el proyecto de creación de un puesto de consejero para asuntos relativos a la igualdad entre los sexos en la región septentrional, donde la tasa de desempleo de la mujer es particularmente alta.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno había lanzado numerosas iniciativas para facilitar y promover el respeto del principio de igualdad entre los sexos en la esfera de la educación. A este respecto, observando que en la sección 29 de la Ley No. 66/1995, de enseñanza obligatoria, se dispone que el objetivo del estudio y los métodos de trabajo en la enseñanza obligatoria deberían ser impedir la discriminación por razones de origen, género, residencia, clase, religión o discapacidad, la Comisión invitó al Gobierno a que indicara la manera en que se estaba aplicando en la práctica la sección 29 mencionada.

Portugal

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

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

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 111. En su observación de 1999, la Comisión tomó nota con interés del informe detallado del Gobierno y de la documentación anexa, incluidos

textos legislativos, el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades y el Plan Nacional de Empleo. Asimismo, tomó nota de los comentarios formulados por la Confederación de Industrias Portuguesas. La Comisión tomó nota con interés de la información suministrada sobre los progresos realizados con respecto a la situación de la mujer en el mercado laboral portugués, especialmente del aumento de su participación en ese mercado desde 1995. La Comisión también tomó nota con interés de la información suministrada por el Gobierno sobre las tareas de supervisión cumplidas por la Comisión sobre la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE). En el informe se indica que, durante el período pertinente, la Comisión recibió 100 quejas, mayormente relacionadas con el despido de madres embarazadas, en el período posterior al parto o lactantes, o por violaciones de las leyes que protegen la maternidad y los derechos de paternidad. En el informe del Gobierno se indica además que la discriminación relacionada con la maternidad es la que más frecuentemente enfrenta la mujer en el mercado laboral portugués. La Comisión observó que, de las 37 opiniones aprobadas y publicadas por ese órgano durante el período que abarca el informe, 32 trataron de la discriminación basada en el género, específicamente despidos o discriminación salarial vinculados con la maternidad. A este respecto, la Comisión tomó nota con interés de la promulgación de la Ley No. 18/98, del 12 de abril de 1998, que amplió los beneficios de la licencia por maternidad y de la licencia para el cuidado de los hijos. La Comisión también tomó nota con interés de la información que figura en el informe relativa al diálogo social sobre la igualdad y de las actividades de la CITE de publicación y difusión de información con el objeto de crear conciencia sobre la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y trato entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, incluido el acceso al empleo y a la capacitación profesional.

Con respecto a los comentarios de la Confederación de Industrias Portuguesas relativos a la necesidad de revocar expresamente las disposiciones legales que limitan el trabajo nocturno de la mujer, la Comisión tomó nota de la explicación del Gobierno en el sentido de que la sección 31 del Decreto Legislativo No. 409/71, que prohibía a la mujer realizar trabajos nocturnos en establecimientos industriales, había sido revocada tácitamente de conformidad con la sección 7 (2) del Código Civil portugués. El Gobierno indicó que las nuevas normas que rigen el trabajo nocturno, la Ley No. 73/98 y el Decreto Legislativo No. 96/99, no

prohíben a la mujer trabajar durante la noche. La Comisión tomó nota, de acuerdo con el informe del Gobierno, de que las únicas limitaciones a la cantidad de trabajo nocturno que pueden realizar las mujeres son las destinadas a asegurar la protección de la maternidad (seccs. 17 y 19 de la Ley. No. 4/84, del 5 de abril de 1984, en su forma enmendada por las Leyes No. 17/95, del 9 de junio de 1995, 102/97, del 13 de septiembre de 1997, 18/98, del 28 de abril de 1998 y 142/99, del 31 de agosto de 1999). Además, el Gobierno indicó que las restricciones contenidas en la legislación mencionada están de conformidad con el artículo 7 del Convenio sobre trabajo nocturno, de 1990 (No. 171). Aunque la Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno a este respecto, en vista de las inquietudes expresadas por la Confederación solicitó al Gobierno que indicara si estaba considerando la revocación explícita de la prohibición establecida en la sección 31 del Decreto Legislativo No. 409/71.

La Comisión también toma nota con interés de la aprobación de la Ley No. 134/99, del 28 de agosto de 1999, por la que se prohíbe la discriminación fundada en la raza, el color, la nacionalidad o el origen étnico, entre otras cosas en el empleo y la capacitación.

En una solicitud directa de 1999, la Comisión tomó nota de que el número de infracciones que implicaban discriminación sobre la base del sexo, registradas por la Inspección General de Trabajo, disminuyó de 97 en 1993 a 32 en 1996. La Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre las medidas adoptadas para la capacitación técnica del personal de inspección, para garantizarles la plena aplicación del principio de no discriminación consagrado en el Convenio.

Convenio No. 156. En una solicitud directa de 1999 la Comisión tomó nota de que entre los objetivos del Plan Global para la Igualdad de Oportunidades figura la ayuda a los trabajadores para lograr el equilibrio entre su trabajo y sus responsabilidades familiares promoviendo, junto con los sectores sociales, la idea de la responsabilidad compartida para conciliar la familia con la vida profesional. A este respecto, la Comisión tomó nota con interés de las numerosas actividades que se estaban llevando a cabo para crear conciencia sobre el principio de igualdad de oportunidades y trato en el contexto de las responsabilidades familiares, incluidos los cursos de capacitación para abogados y jueces y sobre igualdad de oportunidades y para especialistas en la materia.

La Comisión también tomó nota de los resultados del estudio de 1995 realizado por la CITE sobre asistencia familiar para personas de edad: políticas e iniciativas en empresas para dar apoyo para los familiares de edad dependientes. La Comisión observó que la mayoría de las empresas encuestadas (84,3%) carecían de políticas específicas para prestar ayuda a los trabajadores que tenían familiares de edad dependientes. La mayoría de estas empresas no consideraban importante aplicar dichas medidas, y el 20% indicó que no estimaban que tenían la responsabilidad de adoptarlas. Además, el 60% de las empresas encuestadas indicaron que las mujeres trabajadoras faltaban al trabajo con mayor frecuencia que los hombres debido a sus responsabilidades con las personas de edad. La Comisión tomó nota de las conclusiones de la CITE de que, habida cuenta del envejecimiento de la población europea, el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y los mayores costos de la seguridad social, era necesario aplicar medidas innovadoras para ayudar a las familias a cuidar a sus familiares de edad dependientes. En este sentido, la Comisión tomó nota con interés del Programa de Apoyo Integrado para Personas de Edad, establecido en forma conjunta por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1994, entre cuyos objetivos está el desarrollo de sistemas de apoyo para las familias que tienen familiares a su cargo, en particular personas de edad.

Además, la Comisión tomó nota de un proyecto piloto, iniciado en marzo de 1999, de capacitación profesional de trabajadores que han tenido problemas para acceder a otros cursos de formación disponibles, incluidos los que han permanecido desempleados durante un largo período de tiempo o que quieren volver al mercado de trabajo después de una ausencia prolongada.

Convenio No. 103. En una observación de 1997 la Comisión tomó nota de las enmiendas introducidas en virtud de la Ley No. 17/95 a la Ley No. 4/84 sobre protección de la maternidad y la paternidad. En una solicitud directa adjunta presentada en 1997 la Comisión tomó nota con interés de que, en virtud de la sección 9 de la Ley de 1984, en su forma enmendada, la licencia por maternidad se extendió de 90 a 98 días. Sin embargo, observó que en el párrafo 5 de la sección 9 se establece la licencia obligatoria por maternidad de por lo menos 14 días, pero no se especifica cuándo se debe tomar dicha licencia. A este respecto, la Comisión desea señalar a la atención del Gobierno el hecho de que, con arreglo al Convenio, el período de licencia

obligatoria después del parto en ningún caso puede ser menor de seis semanas, período durante el cual la mujer puede no ser autorizada a trabajar. Por lo tanto, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para poner la legislación en armonía con estas disposiciones del Convenio.

La Comisión también tomó nota de la información según la cual la mujer que no reclame el beneficio de la licencia por maternidad tiene derecho a recibir la subvención por hijos y personas jóvenes, tal como se establece en el Decreto Legislativo No. 133-B/97, sin perjuicio de las prestaciones de asistencia social ya mencionadas en su informe anterior. La Comisión recordó que esas prestaciones tienen por objeto prestar asistencia a toda persona que la necesita y no están limitadas a las mujeres que necesitan protección por maternidad. Además, no hay ninguna garantía jurídica o financiera de prestación de asistencia de determinada cantidad y duración a todas las madres o mujeres embarazadas necesitadas, como lo requiere esta disposición del Convenio. En cuanto al nuevo beneficio establecido por el Decreto No. 133-B/97, la Comisión tomó nota de que esta subvención mensual se otorga con arreglo al plan de prestaciones familiares desde el nacimiento del hijo hasta la edad de 16 años, límite que se extiende en determinadas circunstancias (secc. 19 del decreto legislativo). Se trata de una subvención para el sostenimiento y la educación del niño y por lo tanto no puede reemplazar a las prestaciones por maternidad en efectivo, que tienen por objeto compensar la pérdida de ingresos mientras la mujer está con licencia. A este respecto, la Comisión volvió a recordar al Gobierno que, en virtud del Convenio, la mujer que no reúne las condiciones para obtener de pleno derecho la prestación por maternidad recibirá, durante todo el período de licencia dispuesto en el artículo 3 del Convenio, una prestación adecuada con fondos de la asistencia social, sujeta a la comprobación de los medios de vida que exige dicha asistencia.

Además, la Comisión tomó nota de que, en virtud de la Ley No. 17/95, se ha incluido una nueva sección, 18-A, en la Ley No. 4/84, por la cual se presume injustificado el despido de la mujer embarazada, de la mujer que acaba de dar a luz o de la mujer lactante. El despido también debe tener previamente la opinión favorable de la Comisión sobre la Igualdad en el Trabajo y el Empleo, que es el órgano responsable de determinar que el despido no se basa exclusivamente en razones vinculadas con la maternidad. Si la Comisión mencio-

nada no puede dar una opinión en el término de 30 días, se considera que se ha cumplido el requisito relativo a la emisión de una opinión previa (sec. 30 (3) del Decreto Legislativo No. 136/85). A este respecto, el Gobierno declaró que los empleadores pueden despedir trabajadores sólo en el marco general del despido por justa causa. La ley no prohíbe la terminación del empleo durante la licencia por maternidad, pero tiene por objeto asegurar igual trato para hombres y mujeres trabajadores en el caso de despido. A este respecto, la Comisión tomó nota con interés de que la nueva sección 18-A de la Ley No. 4/84 sobre protección de la maternidad, en su forma enmendada, ahora hace referencia a la prohibición de despedir a mujeres embarazadas, a las que acaban de dar a luz o a madres lactantes. También tomó nota de que en esta sección se ha establecido la presunción de que el despido de dichas mujeres es injustificado. Sin embargo, esta disposición no prohíbe la terminación del contrato de trabajo de la mujer en todos los casos, pero condiciona el despido a la opinión previa de la Comisión para evitar toda discriminación basada en la maternidad y sus consecuencias. La Comisión también tomó nota de que las opiniones de la Comisión sobre la Igualdad en el Trabajo y el Empleo no parecen ser vinculantes, aun cuando el Gobierno declare que en la mayoría de los casos en que dicha Comisión emitió una opinión desfavorable el despido no se llevó a cabo. Además, la Comisión recordó que la noción de justa causa, conforme a la ley portuguesa relativa al despido, también incluye razones de tipo disciplinario, sobre las cuales la legislación es muy poco específica.

En ese contexto, la Comisión recordó que el artículo 6 del Convenio tiene el propósito de prohibir que el empleado despida a una mujer que falta a su trabajo por estar gozando de licencia por maternidad, o comunicarle el despido cuando el aviso expiraría durante la ausencia, y pidió al Gobierno que reconsiderara esta cuestión e indicara en su próximo informe las medidas adoptadas o previstas para dar plena vigencia a este artículo del Convenio. La Comisión también pidió al Gobierno que especificara la situación de las mujeres que son despedidas a pesar de una opinión desfavorable de la CITE o en ausencia de una opinión, señalando asimismo el efecto de ese despido en el derecho a las prestaciones por maternidad que garantiza el Convenio.

Convenio No. 122. En su observación de 2000 la Comisión tomó nota del mejoramiento del estado general de la economía y de las tendencias positivas en el

crecimiento del empleo, el aumento de la participación y la disminución del desempleo en muchas categorías de trabajadores. La Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP) declaró que el Gobierno ha logrado algún progreso, pero no estaba de acuerdo con su enfoque sobre las políticas de empleo activas. La CGTP también consideró que hubo un aumento de precariedad en el empleo. El Gobierno convino con la CGTP en que hubo un aumento de los contratos no permanentes, que afectan especialmente a los trabajadores jóvenes, a las mujeres y a los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, señaló un crecimiento modesto pero positivo de los contratos permanentes, de los que las mujeres han sido las más beneficiadas.

Federación de Rusia

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Entre los convenios pertinentes de la OIT, la Federación de Rusia ha ratificado los Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138 y 142.

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 111. En una solicitud directa de 2000, la Comisión tomó nota de que el 27 de octubre de 1999 la Duma Estatal aprobó el proyecto de ley de enmienda y complemento del Código de Trabajo. La Comisión tomó nota de que en el proyecto de código de trabajo se dispone que no constituirán discriminación las distinciones, exclusiones, preferencias y restricciones basadas en los requisitos inherentes a un empleo determinado o que surjan de la preocupación especial del Estado por personas que requieren una mayor protección social y jurídica. La Comisión, observando que las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad están incluidos en esta categoría y que hay una lista especial de tareas prohibidas para la mujer, solicitó al Gobierno información adicional, a saber, si dicha lista fue examinada teniendo en cuenta los adelantos científicos y tecnológicos recientes y la promoción de la igualdad de oportunidades y trato para asegurarse de que tales prohibiciones siguen siendo necesarias.

La Comisión también tomó nota de un informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, según el cual las mujeres representan el 70% de los desempleados del país y que la capacidad de la mujer para ejercer su derecho a la igualdad de oportunidades está limitada como consecuencia de la transformación a una economía de mercado¹. En este contexto, la Comisión también tomó nota de la información que figura en un informe del Proyecto de Human Rights Watch sobre los derechos de la mujer en el que se señala la discriminación generalizada en el empleo basada en el género, incluso en la contratación, el despido y la readaptación profesional². La Comisión, tomando nota del plan de acción del Gobierno para mejorar la condición de la mujer y su función en la sociedad para el año 2000 (Ley No. 1032, del 29 de agosto de 1996), pidió al Gobierno que suministrara información concreta sobre las medidas adoptadas o contempladas para aplicar el plan, incluida la información estadística desglosada por sexo sobre el mercado laboral, la fuerza de trabajo, la participación en los programas de capacitación y la readaptación profesional y las perspectivas de conseguir empleo para aquellos que reciben la capacitación. En ese contexto, la Comisión recordó su comentario anterior por el que solicitó información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de acceso de mujeres y hombres a puestos ejecutivos y directivos superiores.

Convenio No. 103. En su solicitud directa del año 2000 la Comisión observó que, en virtud de la sección 170 del Código de Trabajo, está prohibido terminar el empleo de la mujer durante su embarazo y hasta que su hijo haya llegado a la edad de tres años, excepto en los casos de liquidación total de la empresa o establecimiento, caso en que existe la obligación de buscar un nuevo trabajo a la empleada. A este respecto, el Gobierno declaró que los datos recibidos del cuerpo de inspectores de trabajo indican que hay un número creciente de casos de violaciones de los derechos de las mujeres empleadas despedidas ilegalmente durante el embarazo, la licencia por maternidad o la licencia para la atención de los hijos, mayormente en el contexto de la reestructuración de la empresa, cambio de dueño o reducción del personal. En estas condiciones, la Comisión pidió al Gobierno que continuara suministrando información sobre los casos de violaciones declaradas, con la indicación, cuando correspondiera, del número de mujeres despedidas ilegalmente durante su licencia por maternidad. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno, en su próximo informe, indicara las

medidas adoptadas o previstas para combatir estas violaciones y asegurar el respeto de los derechos de la mujer durante su licencia por maternidad, de conformidad con esta disposición del Convenio.

Sri Lanka

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Entre los convenios pertinentes de la OIT, Sri Lanka ha ratificado los Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 103, 138 y 182 (marzo de 2001). Este año debe presentarse un primer informe sobre el Convenio No. 111. Aún no corresponde presentar el primer informe de conformidad con el Convenio No. 182.

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100. La Comisión, recordando sus comentarios anteriores sobre la existencia de diferentes escalas de salarios para hombres y mujeres en el comercio del tabaco y de diferentes escalas por tiempo/pieza en el comercio de la canela, en su observación de 2000 sobre el Convenio tomó nota de que el Gobierno continúa estudiando la posibilidad de que el Comisionado de Trabajo, en virtud de la sección 33 (1) de la Ordenanza sobre órganos de regulación salarial, establezca una escala uniforme. La Comisión exhortó al Gobierno a tomar las medidas que fueran necesarias para eliminar las diferencias de salarios entre el hombre y la mujer en el comercio del tabaco y la canela, según se dispone en el artículo 2 del Convenio, y le pidió que continuara suministrando información completa sobre todas las medidas adoptadas o contempladas.

La Comisión tomó nota de que en los últimos cinco años el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo no había considerado la cuestión de la igualdad de remuneración. También observó que el Sindicato de Trabajadores del Estado de Lanka Jathika había reiterado sus comentarios anteriores relativos al incumplimiento por el Gobierno del artículo 4 del Convenio. Por lo tanto, la Comisión recordó sus comentarios previos sobre la importancia de cooperar con las organizaciones de empleadores y trabajadores para aplicar las disposiciones del Convenio y pidió al Gobierno que en su próximo in-

forme suministrara información adicional sobre las medidas adoptadas a este respecto.

En la solicitud directa presentada en 2000 sobre el Convenio No. 100, la Comisión tomó nota de que el proceso de aprobación del proyecto de ley sobre igualdad de oportunidades había sido suspendido como resultado de las protestas de varios sectores de la sociedad. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada sobre cualquier medida adoptada o contemplada en el futuro para aprobar leyes en las que se exprese el principio de igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Con referencia a sus comentarios anteriores sobre la forma en que se asegura la igualdad de remuneración en los sectores del empleo privado y público, incluidas las zonas industriales francas, la Comisión tomó nota de que en éstas la encargada de fijar los salarios es la junta de inversiones, que tiene la responsabilidad de regular las actividades de las empresas ubicadas en esas zonas, y que esos salarios son en general más altos que los establecidos por órganos de regulación salarial de diferentes actividades. A este respecto, la Comisión observó que en las fábricas de prendas de vestir de las distintas zonas industriales francas había variaciones de salarios entre hombres y mujeres que cumplían las mismas tareas. Por ejemplo, los embaladores varones de la zona de Koggala cobraban 1.800 rupias mensuales, mientras que las mujeres recibían 1.525 rupias. La Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre esa disparidad de salarios, las razones pertinentes y cualesquiera medidas correctivas adoptadas. También solicitó información sobre cualesquiera medidas tomadas o contempladas para asegurar igual remuneración por trabajo de igual valor en todos los sectores, público y privado, incluso en las zonas industriales francas.

Con respecto a las clasificaciones de puestos y determinación de salarios que, aunque no se basen en el sexo de los trabajadores, pueden dar como resultado estereotipos sexuales y prejuicios basados en el género, la Comisión tomó nota de la información que figura en el informe del Gobierno sobre el vacío existente en los datos detallados. La Comisión recordó sus comentarios anteriores sobre el tema y observó que el Gobierno se propone solicitar los servicios de asesoramiento técnico de la Oficina en materia de estadísticas, a fin de facilitar la reunión de datos, desglosados por sexo.

La Comisión tomó nota de la información que figura en el informe relativa a los salarios del sector público y de las instituciones cuasiestatales como las empresas públicas. Asimismo, tomó nota de la información sobre el número de hombres y mujeres que trabajan en empresas del gobierno y en consejos oficiales (1977), en el sentido de que un gran número de mujeres están empleadas en ocupaciones de baja categoría, como oficinistas y trabajadoras no calificadas, tal como se observó en su comentario anterior. En ausencia de información sobre medidas adoptadas o planificadas para aumentar las opciones profesionales de la mujer y estimular la movilidad ascendente de la mujer en el sector público, la Comisión pidió al Gobierno que suministrara información adicional a este respecto, así como sobre las escalas de salarios para las diferentes ocupaciones, desglosadas por sexo.

Con referencia a las evaluaciones objetivas de tareas, la Comisión tomó nota de la información que figura en el informe del Gobierno, que indica que el sector privado tiene sus propios métodos de evaluación. También observó que el Sindicato de Trabajadores del Estado de Lanka Jathika volvió a reiterar sus comentarios, presentados en 1998, en el sentido de que no existe ningún sistema objetivo de evaluación de tareas y que espera que se adopten medidas eficaces para cumplir con el artículo 3 del Convenio. La Comisión señaló a la atención del Gobierno sus comentarios previos sobre este tema y le solicitó que, en su próximo informe, suministrara información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto.

Convenio No. 103. En su observación presentada en 1999, la Comisión tomó nota de la información detallada comunicada por el Gobierno en su informe más reciente y de los comentarios formulados por el Sindicato de Trabajadores del Estado de Lanka Jathika y de la Federación de Empleadores de Ceilán sobre la aplicación del Convenio.

En sus comentarios previos la Comisión señaló a la atención del Gobierno la aplicación del Convenio con respecto a las trabajadoras de plantaciones y, en particular, el sistema de prestaciones alternativas por maternidad (sec. 5 (3) de la Ordenanza No. 32 sobre prestaciones por maternidad de 1939), un sistema que no hace posible garantizar la plena aplicación del Convenio a las trabajadoras cubiertas por este sistema. A este respecto, el Gobierno indicó que se había firmado un convenio colectivo con varios sindicatos y 21 sociedades de gestión de plantaciones que abarcan 585 Esta-

dos al efecto de que, desde enero de 1997, las trabajadoras recibieran las prestaciones por maternidad establecidas en la Ordenanza sobre prestaciones por maternidad, sin reducción alguna. Sin embargo, ese convenio no comprendía a unas pocas plantaciones administradas por dos sociedades públicas. El Gobierno agregó que el Departamento de Trabajo estaba realizando un estudio sobre prestaciones alternativas por maternidad y que, una vez concluido, se debían tomar medidas para enmendar la mencionada Ordenanza sobre prestaciones por maternidad.

La Comisión tomó nota con interés de esta información. No obstante, recordó que las prestaciones en efectivo otorgadas a las trabajadoras con arreglo al sistema de prestaciones alternativas, que todavía se aplican a una cantidad de ellas, ascienden a cuatro séptimas o seis séptimas partes de sus salarios anteriores, lo que es menos del 49% de sus ingresos previos, mientras que en virtud del párrafo 6 del artículo 4 del Convenio, según el cual las prestaciones en efectivo se basan en los ingresos previos, deberán ser de no menos de dos tercios de dichos ingresos. También recordó las preocupaciones expresadas por el Sindicato de Trabajadores del Estado de Lanka Jathika con respecto a la baja calidad de las prestaciones médicas de los centros médicos de las plantaciones. En estas circunstancias, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno pueda, a la brevedad, enmendar los artículos pertinentes de la mencionada Ordenanza a fin de asegurar que todas las trabajadoras cubiertas por el Convenio reciban prestaciones en efectivo y atención médica de conformidad con ese instrumento.

En sus comentarios anteriores la Comisión también señaló a la atención del Gobierno la reducción de la duración total de la licencia por maternidad a seis semanas cuando la trabajadora da a luz un tercer hijo (o cuando el hijo es nacido muerto). El Gobierno indicó que esta reducción responde a consideraciones relacionadas con la política nacional de población puesta en práctica en 1985, por la que se favorece a las familias pequeñas. El Gobierno tomó nota de la necesidad de que la licencia por maternidad tenga una duración total de 12 semanas, de las cuales seis deben ser obligatoriamente después del parto, pero no se tomaron medidas sobre el problema ya que no se adoptó ninguna decisión política al respecto. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno pudiera introducir las enmiendas legislativas necesarias en un futuro muy próximo a fin de asegurar la plena aplicación de los párrafos 2 y 3 del

artículo 3 del Convenio a todas las trabajadoras cubiertas por este instrumento, independientemente del número de hijos.

Trinidad y Tabago

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Entre los convenios pertinentes de la OIT, Trinidad y Tabago ha ratificado los Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98 y 105.

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100. Trinidad y Tabago ratificó el Convenio en 1997 y la Comisión de Expertos examinó el primer informe del Gobierno en su período de sesiones de 2000. En una solicitud directa presentada ese mismo año tomó nota con interés de la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades, de 2000, que prohíbe expresamente la discriminación en el empleo y promueve la igualdad de oportunidades. La Comisión, observando que esta prohibición parece ser suficientemente amplia como para abarcar los elementos de la remuneración que establece el Convenio, en ausencia de una disposición específica relativa a la igualdad de salarios por trabajo de igual valor, pidió al Gobierno que indicara la manera en que se aplicaría en la práctica el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La Comisión también tomó nota de que la nueva Ley se aplica a todos los trabajadores de los sectores público y privado. Además, observó que ciertos sectores de actividad y grupos de trabajadores están excluidos de la Ley, entre otros, los deportes, los clubes, los órganos voluntarios, las organizaciones sin fines de lucro y las entidades religiosas (parte V, sobre casos en que no se aplica la Ley) y trabajadoras domésticas (art. 13 (1)). En este contexto, la Comisión señaló a la atención del Gobierno la situación de los trabajadores a tiempo parcial que, aunque cubiertos por la nueva Ley, están excluidos de la aplicación de otras disposiciones legislativas. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la manera en que estos trabajadores estarán protegidos con arreglo al Convenio.

La Comisión tomó nota de tres convenios colectivos incluidos en el informe del Gobierno como ejemplos de acuerdos entre los trabajadores y el sector público en que están empleados, como la Port of Spain City Corporation, San Fernando City Corporation y sociedades regionales, y las listas de ocupaciones detalladas en estos convenios con los salarios correspondientes. Observó con preocupación que estos convenios colectivos presentan diferencias en las escalas de salarios de trabajadores hombres y mujeres, sin ninguna otra indicación de la razón de esta diferencia salarial que no sea el género. La Comisión, observando que esta diferencia salarial no está de conformidad con el Convenio, pidió al Gobierno que en su próximo informe facilitara información sobre las medidas adoptadas para eliminar esta diferencia entre hombres y mujeres en los acuerdos colectivos y asegurar que en otros acuerdos de ese tipo que se concierten en el futuro no se establezcan diferencias salariales basadas en el sexo.

Convenio No. 111. En su solicitud directa presentada en 1999 la Comisión de Expertos tomó nota con interés de la aprobación de la Ley de protección de la maternidad, de 1997, que entre otras cosas dispone la protección de todas las trabajadoras respecto de los términos y condiciones y de la seguridad de su empleo durante el embarazo y la licencia por maternidad.

Además de los comentarios previos de la Comisión sobre la naturaleza discriminatoria de varios reglamentos oficiales, que disponen que se puede dar por terminado el empleo de las funcionarias casadas si las obligaciones familiares afectan el cumplimiento eficiente de sus tareas (sec. 57 del Reglamento de la Comisión de la Administración Pública; sec. 52 de los Reglamentos de la Comisión de Policía; sec. 58 de los Reglamentos de la Comisión de Administración oficial) y que una funcionaria que contrae matrimonio debe declarar el hecho de su matrimonio a la Comisión de la Administración Pública (sec. 14 (2) de los Reglamentos de la Administración Pública), la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que estos reglamentos están siendo sometidos a una revisión general, y que uno de los objetivos de la revisión es la eliminación de cualquier elemento de discriminación que pudiera existir en ellos.

Se ha recibido el último informe del Gobierno sobre la aplicación del Convenio, que la Comisión de Expertos examinó en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2001.

Uruguay

Posición con respecto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

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

Comentarios de los órganos de supervisión

Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 111. En su presentación de 2000 la Comisión recordó las observaciones formuladas por la Entidad Gremial de los funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (AUTE), del Plenario Intersindical de Trabajadores–Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) relativas a la discriminación fundada en el sexo que tuvo lugar en la mencionada Administración. Se argumentó que, debido a que para la mujer regían normas especiales de seguridad social, cuando cobraban indemnizaciones por retiro voluntario las trabajadoras cobraban menos dinero que los hombres. La Comisión recordó la amplitud del artículo 1 (a) del Convenio y del párrafo 2 (b) (iv) de la Recomendación No. 111 y pidió al Gobierno que le presentara un informe sobre los resultados finales de los procedimientos iniciados por el cuerpo de inspectores de trabajo en este caso.

A este respecto, la Comisión tomó nota de la decisión del cuerpo de inspectores de trabajo del 15 de agosto de 1997, anexada al informe del Gobierno. Esta decisión contiene un análisis de los argumentos de las partes y las opiniones de otros órganos consultados. El plan de incentivos de retiro, impugnado por los representantes de las trabajadoras, que fue aprobado por decisión de la Dirección del 10 de septiembre de 1996, distingue dos categorías de empleados cubiertos por el sistema normal de retiro: a) los empleados que tienen entre 55 y 59 años de edad, que recibirían un incentivo equivalente a 12 meses de sueldo, y b) los empleados que, al cumplir 60 años de edad, recibirían un incentivo equivalente a 18 meses de sueldo. Aunque en el Plan no se hace ninguna alusión al género, la banda de edades de 55 a 59 años, que recibe un incentivo de seis meses menos, se refiere a la mujer, ya que en el momento en que surgió la situación sólo los hombres po-

dían retirarse a los 60 años de edad con arreglo al plan regular. La Comisión observó que la decisión del cuerpo de inspectores de trabajo revela que nadie podía desconocer que, en virtud del esquema de retiro en vigor en el momento en que se adoptó el Plan, la mujer de 55 años de edad estaba en idéntica situación, a los fines de dicho Plan, que el hombre de 60 y que, por lo tanto, los incentivos de retiro debían ser iguales.

La Comisión tomó nota con interés de que en la decisión mencionada anteriormente la Inspección del Trabajo exhorta a la Dirección “dentro de los límites posibles” a que se otorgue un incentivo de 18 meses de salario a las empleadas públicas que quedaron en desventaja por el plan en cuestión. Sin embargo, observó que la frase “dentro de los límites posibles” deja una duda con respecto a la naturaleza obligatoria de la orden y en cuanto al grado en que puede ser respetada. La Comisión recordó que cuando se aplican a todos condiciones, trato o criterios idénticos, pero sus consecuencias perjudican seriamente a determinados trabajadores en razón de su raza, color, sexo o religión, y cuando dichas condiciones no tienen relación directa con los requisitos del empleo, la situación equivale a una discriminación indirecta. Por lo tanto, se solicitó al Gobierno que indicara si todas las mujeres perjudicadas por la discriminación indirecta originada en el Plan han recibido el correspondiente incentivo de 18 meses de salario, y si se han adoptado medidas para asegurar que el otorgamiento de dichos beneficios no perjudica desproporcionadamente a la mujer en comparación con el hombre.

En la solicitud directa de 2000 sobre el Convenio No. 100 se tomó nota de que no se había aprobado la reformulación del Plan Nacional de Acción para la Mujer y la Familia. Asimismo, se tomó nota de que en el informe del Gobierno se señala una acción concreta con respecto al principio, como la Comisión de propuestas y seguimiento de la Conferencia de Beijing sobre la Mujer, la Comisión Honoraria sobre la Mujer Rural y la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades y Trato creada el 7 de marzo de 1997, en reemplazo de la comisión interinstitucional que establece el Decreto No. 37/97, que nunca fue convocada. Observó con interés que, de acuerdo con la comunicación de PIT-CNT, la Comisión Tripartita se reúne cada 15 días y organizó en 1997 un curso para inspectores de trabajo y un curso sobre discriminación dirigido a los servicios públicos en 1999. La Comisión expresó la esperanza de que se la mantuviera informada

sobre el funcionamiento de esas comisiones y de las medidas adoptadas. También solicitó que se la mantuviera informada sobre los planes y actividades desarrollados por la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades y Trato, en general, en lo referente a categorías cubiertas por el Convenio aparte del sexo. La Comisión también reiteró su solicitud de información sobre casos en que pueda haberse aplicado el Decreto No. 37/97.

Convenio No. 156. En una solicitud directa de 2000, la Comisión tomó nota de que, aunque la cobertura institucional del cuidado de lactantes todavía es limitada y sólo están abiertos, hasta ocho horas, algunos jardines de infantes públicos (en zonas pobres), en los últimos años, como parte de la reforma educativa, el acceso a la enseñanza pública preescolar ha empezado a extenderse a los niños de tres y cuatro años de edad. La Comisión también tomó nota de que algunos órganos estatales tienen servicios de guardería infantil y que han aumentando mucho la cantidad y calidad de las guarderías en el sector privado. La Comisión preguntó si los hombres y mujeres que dejan sus hijos al cuidado de instituciones privadas reciben algún tipo de subvención o reembolso por el pago de esos servicios.

Con referencia a sus comentarios previos, la Comisión tomó nota de la Decisión No. 89, dictada el 18 de noviembre de 1993³ por el Tribunal del Trabajo No. 8, de Montevideo. La Comisión tomó nota con interés de que el Tribunal falló en el sentido de que, al despedir a una madre trabajadora por haberse negado a aceptar un cambio de horas de trabajo por sus responsabilidades familiares, la empresa estaba violando las disposiciones del Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que en sus futuros informes continuara facilitando información sobre cualquier fallo judicial o administrativo relacionado con el Convenio.

La Comisión no recibió la información que solicitó acerca del alcance y aplicación en la práctica de la Ley No. 16045 (seccs. 1, 2 y 2.H) con respecto a la prohibición de la discriminación contra trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión volvió a solicitar esa información.

Convenio No. 103. En una solicitud directa de 2000 la Comisión tomó nota con interés de que, de conformidad con la sección 28 de la Ley No. 16104, del 23 de enero de 1990, la empleada pública que está amamantando a su hijo puede solicitar una reducción del 50% de su horario de trabajo sin pérdida de sala-

rios. En sus comentarios anteriores la Comisión volvió a señalar a la atención las disposiciones de la sección 27 del Decreto No. 457/1988, del 12 de julio de 1998, según las cuales la trabajadora que es miembro de una institución médica colectiva que no ha completado un período de 300 días a la fecha del parto no recibe prestaciones médicas por maternidad.

III. Información adicional

Estonia

Para enero de 2002 se prevé la realización de un curso práctico sobre la aplicación de los principios de igualdad y remuneración igual por trabajo de igual valor (Convenios Nos. 100 y 111), con la asistencia y participación de la Organización Internacional del Trabajo.

Estonia ha venido experimentando aumentos dramáticos del desempleo, que han tenido un efecto muy severo en las mujeres. En este contexto, el Gobierno de Estonia solicitó a la OIT asistencia para desarrollar un plan nacional de acción por más y mejores empleos para la mujer. Con el apoyo financiero del Gobierno de Finlandia, la aplicación comenzó en enero de 1999 con una serie de seminarios de sensibilización con respecto al género y de creación de confianza para aumentar la capacidad de los encargados de formular políticas y planificadores locales para mejorar la ejecución de las políticas de promoción del empleo de la mujer.

En Valga, uno de los condados rurales más pobres, se está aplicando un proyecto piloto que ha recibido apoyo general. Las organizaciones de mujeres han estado trabajando en estrecha cooperación con organismos locales de desarrollo, sindicatos y grupos empresarios para promover la revitalización económica de las zonas rurales. Equipados con la capacitación proporcionada por un experto internacional, han identificado oportunidades viables para la creación de empleos y el desarrollo de empresas, como el turismo rural y los productos agrícolas alternativos. Para traducir estas posibilidades en oportunidades reales, más de 400 mujeres han estado participando en programas de desarrollo de conocimientos profesionales y empresas. También se está preparando un componente de microcrédito para que la mujer pueda dar el paso siguiente e inicie su propia empresa.

La participación activa de las mujeres hace que sientan como propio el proyecto y ha contribuido a aumentar la confianza en sí mismas y su capacidad para

tomar decisiones. El diálogo regular entre la red de organizaciones de mujeres y las autoridades locales ha hecho que la mujer sea más escuchada en los asuntos relativos al desarrollo de su comunidad. A medida que continúa el proyecto, las intervenciones puntuales se extienden a otros países pobres y se presta una atención especial a los grupos especialmente vulnerables, como los de trabajadoras de edad y grupos de habla rusa. La OIT publicará pronto una guía de capacitación sobre el empleo de trabajadoras de edad en Estonia.

Federación de Rusia

Programa de fomento de la capacidad en relación con el género, la pobreza y el empleo en la Federación de Rusia y seis países de la Comunidad de Estados Independientes

En los últimos años, los cambios fundamentales producidos en la dinámica del mercado laboral de la Federación de Rusia y algunos otros países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) han indicado un debilitamiento sustancial de la posición de la mujer. La dinámica de los indicadores sociales y económicos revela una serie de tendencias negativas, a saber, que está disminuyendo la participación de la mujer en los sectores de desarrollo rápido y altos ingresos, que está creciendo la segregación en el trabajo y que más mujeres que hombres permanecen desempleadas durante un período largo de tiempo. Es más probable que se prescinda de la mujer en el trabajo, y la tasa de desempleo de las mujeres que ingresan al mercado de trabajo por primera vez también es superior.

Recientemente, respondiendo a una solicitud de asistencia de la OIT, durante un seminario internacional sobre integración de una perspectiva de género en proyectos de cooperación de la esfera social y laboral, celebrado en San Petersburgo en noviembre de 2000, la OIT elaboró un programa de fomento de la capacidad en relación con el género, la pobreza y el empleo, que abarca la Federación de Rusia y seis países de la CEI. El programa comprende componentes de investigación y fomento de la capacidad. La investigación consiste en un examen de la situación del empleo de la mujer y de las políticas y programas de erradicación de la pobreza. Se prepararán informes analíticos nacionales y se adaptarán a las condiciones naturales los conjuntos apropiados de materiales del Programa de la OIT sobre género, pobreza y empleo. Se prevén resultados clave de las actividades para:

- a) Desarrollar la base de conocimientos y reunir estadísticas que tengan en cuenta el género en relación con el empleo;
- b) Crear conciencia sobre los constituyentes tripartitos de la necesidad urgente de combatir el desempleo y la pobreza en las regiones;
- c) Iniciar el proceso de adaptar el Programa sobre género, pobreza y empleo en estrecha cooperación con los gobiernos locales;
- d) Elevar el nivel de fomento de la capacidad institucional en diferentes estructuras (capacitación de los instructores), desarrollar instrumentos prácticos para aplicar los materiales del Programa sobre género, pobreza y empleo en condiciones nacionales concretas, y brindar ayuda a nuestras contrapartes para utilizarlos;
- e) Estudiar la posibilidad de vincular el Programa sobre género, pobreza y empleo con algunas otras actividades de la OIT en Moscú y los proyectos sobre el terreno.

Modelo general para la rehabilitación de las niñas de la calle de San Petersburgo

En la órbita del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) se ha elaborado un plan de acción para rehabilitar a las muchachas que trabajan en las calles de San Petersburgo, cuyo lanzamiento se prevé para una fecha muy próxima.

Un reciente estudio sociológico sobre prostitución infantil, preparado con el apoyo de la Oficina de San Petersburgo del Consejo Nórdico de Ministros (mayo de 2000) reveló, en general, el alarmante aumento de las peores formas de trabajo infantil en la parte noroccidental de la Federación de Rusia, especialmente en San Petersburgo. El informe de 1999 sobre San Petersburgo preparado por *Médecins du Monde* contiene conclusiones similares. La prostitución infantil, como una de las peores formas del trabajo infantil, se está convirtiendo en una cuestión de conocimiento general en la ciudad. Según un estudio de IPEC, realizado en el otoño de 2000, se estima que el número de niños sometidos a abusos sexuales alcanza aproximadamente a 6.000. Los niños sometidos a la prostitución constituyen el grupo más vulnerable de niños de la calle. Estos niños siguen desprotegidos, ya que hasta ahora no hay programas específicos de la ciudad para resolver estos casos flagrantes de abuso de menores.

El análisis exhaustivo de IPEC sobre la situación de los niños que trabajan en las calles de San Petersburgo, terminado en octubre de 2000, confirmó también los resultados y conclusiones de estudios anteriores. También suministró información detallada sobre las causas, condiciones y consecuencias del trabajo infantil realizado por niñas de la calle. De acuerdo con el análisis, casi todas las niñas de la calle practican la prostitución en cierta medida, aunque tres cuartos de ellas tienen uno de sus padres, o ambos y hogar paterno. Se indicó que la edad promedio de las niñas que se dedican a la prostitución es de 12 años; las niñas de la calle de 13 y 14 años dedicadas a la prostitución representan un 6% y un 14% de las muestras, respectivamente.

La investigación de IPEC demuestra que la fuerza impulsora de la prostitución infantil son las razones económicas. Alrededor del 80% de las entrevistadas dijeron que necesitaban dinero y/o alimentos para sobrevivir. El 15% de las niñas trabajan para estructuras organizadas que “proveen” menores para servicios sexuales. En el análisis se subraya el estado alarmante de la conciencia pública sobre la prostitución infantil y la participación de adultos. Así, el 46,1% de las niñas que practican la prostitución han sido estimuladas por un adulto conocido y el 4,3% por un miembro de la familia.

El análisis de los problemas relacionados con el trabajo de las niñas en la calle revela la influencia de los siguientes factores principales:

- a) El papel de la mujer o de la niña en la sociedad todavía sigue en gran parte subestimado;
- b) Las autoridades de la ciudad no tienen ninguna política para las niñas de la calle;
- c) Es necesario adaptar los mecanismos de rehabilitación existentes a la situación actual de las niñas de la calle;
- d) La continua crisis económica que experimentan la mayoría de las familias de niñas de la calle es un factor agravante que conduce a las peores formas del trabajo infantil;
- e) La comunidad y los encargados de formular políticas no comprenden la seriedad de la cuestión de la prostitución infantil y de otras de las peores formas del trabajo infantil.

El programa de acción está concebido para desarrollar un modelo de rehabilitación y aplicarlo a 100 niñas de la calle y niñas en peligro de ser objeto de explotación

sexual, que están afectadas por la falta de educación, la continua crisis familiar, la exclusión social y el aislamiento. La aplicación del programa de acción comprenderá a varios organismos y organizaciones no gubernamentales de San Petersburgo.

Sri Lanka

La OIT ha encargado la preparación de un estudio del caso de Sri Lanka con respecto a las buenas prácticas para impedir que las trabajadoras migrantes acepten formas de explotación laboral. Este estudio independiente será publicado a la brevedad.

Trinidad y Tabago

Actualmente la Oficina del Caribe de la OIT está preparando un estudio sobre discriminación en el empleo y el trabajo, que incluirá la discriminación basada en el género y argumentos múltiples de discriminación.

El Programa InFocus de promoción del empleo mediante el desarrollo de la pequeña empresa, en cooperación con la Oficina del Caribe de la OIT, ha emprendido la preparación de un estudio sobre el empleo, el género y las pequeñas empresas del Caribe: experiencia adquirida en Barbados, Suriname y Trinidad y Tabago. El estudio está publicado como Documento de Trabajo No. 19 de Solidaridad para la Igualdad, la Ecología y el Desarrollo (SEED).

Notas

- ¹ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, 50º periodo de sesiones, Suplemento No. 38 (A/50/38), párrs. 496 a 552.*
- ² *Human Rights Watch, Russia and Chechnya: Neither Jobs Nor Justice*, marzo de 1995, vol. 7, No. 5.
- ³ *Revista de Derecho Laboral*, vol. XXXVII, No. 176, 1994.