



**Convención sobre la Eliminación
de Todas las Formas de
Discriminación contra la Mujer**

Distr. general
12 de junio de 2015
Español
Original: inglés

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

58º período de sesiones

30 de junio a 18 de julio de 2014

Tema 6 del programa provisional*

**Aplicación de los artículos 21 y 22 de la Convención
sobre la Eliminación de Todas las Formas de
Discriminación contra la Mujer**

**Informes de los organismos especializados sobre la
aplicación de la Convención sobre la Eliminación de
Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
en sus ámbitos de competencia**

Informe de la Oficina Internacional del Trabajo

Resumen

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se ha invitado a los organismos especializados de las Naciones Unidas a que presenten al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 58º período de sesiones, informes sobre la aplicación de la Convención en sus ámbitos de competencia.

* CEDAW/C/58/1.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países	5
República Centroafricana	5
Georgia.....	7
India	9
Lituania	13
Mauritania	17
Perú	20
Swazilandia	22
República Árabe Siria.....	24

I. Introducción

1. En varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se hace referencia a las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. De los 189 convenios adoptados hasta la fecha, la información en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes:

- El Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), que ha sido ratificado por 171 Estados Miembros;
- El Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111), que ha sido ratificado por 172 Estados Miembros;
- El Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), que ha sido ratificado por 43 Estados Miembros.

2. Cuando procede, se hace referencia a varios otros convenios que guardan relación con el empleo de la mujer:

Trabajo forzoso

- Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29);
- Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Núm. 105).

Trabajo infantil

- Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138);
- Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182).

Libertad de asociación

- Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87);
- Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).

Política de empleo

- Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122);
- Convenio sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 (núm. 142).

Protección de la maternidad

- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (núm. 3);
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Revisado), 1952 (núm. 103);
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183).

Trabajo nocturno

- Convenio (Revisado) sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres), 1948 (núm. 89);
- Convenio sobre el Trabajo Nocturno, 1990 (núm. 171).

Trabajo subterráneo

- Convenio sobre el Trabajo Subterráneo, 1935 (núm. 45).

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (núm. 97);
- Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (núm. 143).

Pueblos indígenas y tribales

- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (núm. 169).

Trabajo a tiempo parcial

- Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (núm. 175).

Trabajo a domicilio

- Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177).

Trabajadores domésticos

- Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189).

3. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, órgano de expertos independientes de todo el mundo que se reúne anualmente, supervisa la aplicación de los convenios ratificados. La información que figura en la sección II del presente informe consiste en resúmenes de las observaciones y solicitudes directas hechas por la Comisión. Las observaciones son comentarios que se publican en el informe anual de la Comisión de Expertos, que se prepara en español, francés e inglés, presentados a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas, preparadas en francés e inglés, y en el caso de los países de habla hispana también en español, no se publican en forma de libro, pero se distribuyen. En una fecha posterior se publican en la base de datos de actividades de supervisión de la OIT, NORMLEX.

4. La información que figura a continuación contiene referencias breves a los comentarios mucho más detallados que hacen los órganos supervisores de la OIT. Los comentarios pertinentes de la Comisión de Expertos mencionados en la sección II pueden encontrarse en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/.

5. Cabe señalar que la Comisión de Expertos suele incluir, en sus propios comentarios, referencias a la información presentada por los gobiernos al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y demás órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, y a los informes de esos órganos.

II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países

República Centroafricana

6. De los Convenios pertinentes de la OIT, la República Centroafricana ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 11, 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 158, 169 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

7. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 3

8. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de la adopción por parte del Gobierno de un nuevo Código del Trabajo en enero de 2009, observando que las disposiciones de la Ley relativa a la Protección de la Maternidad (arts. 252 a 258) son conformes a los requisitos del Convenio. La Comisión solicitó al Gobierno que indicase si las normativas en vigor con arreglo al anterior Código del Trabajo, como las relativas al trabajo de mujeres embarazadas, seguían vigentes con modificaciones en caso necesario.

9. En cuanto a la atención médica, la Comisión expresó su preocupación por que, según el informe de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2010 de las Naciones Unidas, la tasa de mortalidad materna en la República Centroafricana está entre las más altas del mundo, y solo el 53% de los nacimientos son atendidos por personal sanitario cualificado. La Comisión se refirió a los factores agravantes mencionados en el informe, entre ellos el bajo nivel de educación de la mujer; el bajo nivel de ingresos de los hogares que limitan el acceso a la atención médica durante el embarazo, el parto y el puerperio; la inadecuación de la infraestructura y los equipos sanitarios; y la carencia de personal sanitario especializado y cualificado con un grave desequilibrio en desventaja de las provincias.

10. La Comisión señaló que entre los desafíos a los que se enfrenta el país están el logro de una atención médica gratuita a mediano plazo para la mujer durante el parto y para las complicaciones derivadas del embarazo; y el refuerzo de la capacidad de las parteras tradicionales para detectar y derivar las emergencias relacionadas con el parto de manera oportuna.

11. La Comisión solicitó al Gobierno que indicase las medidas adoptadas o previstas para reducir considerablemente la tasa de mortalidad materna y facilitar información en el próximo informe sobre los avances realizados a este respecto.

Convenio núm. 100

12. En su observación de 2013, la Comisión, recordando que los artículos 10 y 222 de la Ley núm. 09.004 (el Código del Trabajo) limitan el derecho a un salario igual a “condiciones iguales de trabajo, de calificación profesional y de rendimiento”, solicitó al Gobierno que adoptase las medidas necesarias para que se

modificasen estos artículos del Código del Trabajo, con el fin de prever expresamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convenio núm. 111

13. En su observación de 2013, la Comisión señaló que, según el informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (A/HRC/24/59 y Corr.1), se han perpetrado en el país graves violaciones de los derechos humanos, como actos de violencia sexual contra mujeres y niños, por parte de grupos armados desde diciembre de 2012. La Comisión tomó nota de la adopción, el 18 de julio de 2013, de la Ley núm. 13001 por la que se aprueba la Carta Constitucional de Transición, que garantiza igualdad de derechos para el hombre y la mujer en todos los ámbitos. Asimismo, tomó nota de que el Código Penal (Ley núm. 10001 de 6 de enero de 2010) castiga a quienquiera que haya cometido una discriminación contra personas físicas o morales en razón de su sexo. Sin embargo, con respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptase las medidas necesarias para completar el Código del Trabajo con el fin de definir claramente y de prohibir expresamente cualquier discriminación basada al menos en todos los motivos enumerados en el Convenio en todos los aspectos del empleo y de la profesión, incluida la contratación.

14. La Comisión también solicitó al Gobierno que adoptase las medidas necesarias, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para aplicar la política nacional de 2005 de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres a fin de propiciar y garantizar condiciones de igualdad en el acceso de hombres y mujeres a la formación y el empleo, en particular, luchando contra los estereotipos y los prejuicios sobre el papel que desempeñan las mujeres en la familia y en la sociedad, y para permitir a estas conocer y defender mejor sus derechos.

15. En su solicitud directa de 2013, la Comisión señaló que el Gobierno reiteró que el acoso sexual está prohibido en el servicio público y que, en lo que respecta al sector privado, se prestaría especial atención a la lucha contra esta práctica discriminatoria mediante un decreto para la aplicación del Código del Trabajo. La Comisión también señaló que la Ley núm. 06.032, de 27 de diciembre de 2006, relativa a la protección de la mujer frente a la violencia, aunque no se refiere específicamente al lugar de trabajo, contiene disposiciones para castigar a cualquier persona que acose a una mujer abusando de la autoridad que le confieren sus funciones o su cargo y emitiendo órdenes o amenazas o imponiendo limitaciones con vistas a obtener favores de naturaleza sexual. En cuanto al sector privado, la Comisión solicitó que el Gobierno adoptase las medidas necesarias para complementar la legislación con el fin de prohibir el acoso sexual en sus dos vertientes (*quid pro quo* y el que se produce en un entorno de trabajo hostil) y que adoptase medidas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores, para prevenir el acoso sexual a nivel nacional (campañas de sensibilización, asistencia y asesoramiento a las víctimas, etc.) y empresarial (normas internas, medidas de sensibilización, etc.).

Convenio núm. 169

16. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota de la situación muy preocupante en la que se encuentra el país desde marzo de 2013 (véanse las resoluciones del Consejo de Seguridad 2121 (2013), de 10 de octubre de 2013, y 2127 (2013), de 5 de diciembre de 2013). Al igual que el Consejo de Seguridad, la Comisión expresó su particular preocupación por las denuncias de casos de violencia deliberada contra miembros de los grupos étnicos protegidos por el Convenio núm. 169, así como por el aumento de la tensión entre las comunidades, e instó a todas las partes interesadas, y en particular a las autoridades gubernamentales, a que garantizaran el pleno respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas y, en especial, de los niños y las mujeres de las etnias Aka y Mbororo.

Georgia

17. De los Convenios pertinentes de la OIT, Georgia ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138, 142 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

18. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 100

19. En su observación de 2013, la Comisión se refirió al énfasis del Gobierno en las disposiciones en materia de igualdad de la Constitución, el Código del Trabajo y otros textos legislativos, así como al Plan de Acción para la Igualdad de Género 2011-2013, señalando que las disposiciones generales sobre no discriminación e igualdad, si bien eran importantes, en general no serían suficientes para dar efecto al Convenio. La Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas concretas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor con miras a garantizar la aplicación plena y efectiva del Convenio.

20. En su solicitud directa de 2013, la Comisión señaló, a partir de las estadísticas facilitadas por el Gobierno sobre el salario nominal mensual de los hombres y las mujeres que, en conjunto, en el primer trimestre de 2013, las mujeres ganaron el 62,3% del salario de los hombres, lo que equivale a una diferencia salarial del 37,7% a favor de los hombres, que ha disminuido ligeramente con respecto a 2012, pero sigue siendo considerable. La Comisión también tomó nota de que, en su informe anual de 2012, el Defensor Público subrayó que sigue persistiendo una segregación de género en el mercado laboral del país, puesto que, pese a sus cualificaciones y formación, las mujeres predominan en las esferas no comerciales, donde la remuneración es muy baja.

21. La Comisión pidió al Gobierno que adoptase medidas para determinar y atajar las causas subyacentes de la desigualdad salarial y fomentar el acceso de la mujer a

una gama más amplia de oportunidades laborales a todos los niveles, incluidos los puestos directivos superiores y los empleos mejor remunerados. Asimismo, solicitó datos estadísticos sobre el salario mensual de los hombres y las mujeres, en función del sector económico, así como datos sobre el número de mujeres y hombres empleados en estos sectores. Además, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptase medidas concretas para fomentar o desarrollar el uso de evaluaciones de empleo objetivas, proporcionar información relativa a la formación de quienes realizan la evaluación, adoptar medidas activas para colaborar con organizaciones de trabajadores y empleadores, y aportar información sobre las medidas adoptadas.

Convenio núm. 111

22. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de que el Código del Trabajo, que prohíbe todo tipo de discriminación en las relaciones de trabajo por varios motivos (art. 2 3)), no engloba explícitamente la discriminación en la fase de contratación o selección ni define la discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que examinase y revisase el Código del Trabajo para aclarar las disposiciones vigentes relativas a la no discriminación incluyendo una definición y prohibición específica de la discriminación directa e indirecta en todas las fases del empleo y la ocupación, entre ellas la contratación y selección.

23. En cuanto al acoso sexual, la Comisión señaló que la Ley de Igualdad de Género de 2010 prohíbe “cualquier tipo de acto verbal, no verbal o físico no deseado y de índole sexual que tenga por objeto o dé como resultado una ofensa a la dignidad de una persona o cree condiciones humillantes, hostiles o abusivas para ella” (art. 6 1 b)). La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre cómo, y a través de qué autoridad, se aplica el artículo 6 1 b) de la Ley de Igualdad de Género, en particular información sobre las sanciones y las vías de recurso previstas, así como los casos de acoso sexual examinados por los tribunales u otras autoridades competentes.

24. La Comisión solicitó al Gobierno que adoptase medidas para fomentar la igualdad de género específicamente en el ámbito del empleo y la ocupación, entre otras cosas luchando contra los estereotipos relacionados con las aspiraciones profesionales, las preferencias y las capacidades de la mujer. Habida cuenta de las bajas tasas de actividad económica y empleo de la mujer (el 57,4% y el 49,5% respectivamente en 2012, frente al 78,2% y al 65,6% en el caso de los hombres), la Comisión solicitó al Gobierno que adoptase medidas para eliminar los obstáculos jurídicos y prácticos de acceso de la mujer a la mayor variedad posible de sectores e industrias, así como a todos los niveles de responsabilidad. La Comisión solicitó asimismo que siguiese facilitándose información sobre la aplicación del Plan de Acción para la Igualdad de Género y sus resultados, así como sobre las actividades del Consejo de Igualdad de Género en el ámbito del empleo, incluida información sobre las recomendaciones derivadas del seminario sobre el tema “Aspectos de género del derecho laboral”.

25. Por lo que respecta a las medidas de protección, la Comisión tomó nota del Decreto núm. 147, de 3 de mayo de 2007, del Departamento de Política de Trabajo y Empleo del Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales, que contiene una lista de “trabajos peligrosos y de riesgo” para los que no puede contratarse a mujeres embarazadas o lactantes (art. 4 5) del Código del Trabajo). La Comisión, señalando que las restricciones al trabajo que se permite realizar a las mujeres no deben

extenderse a la fase de contratación y selección y solo deben abarcar la protección de la maternidad, solicitó al Gobierno que velase por que estas restricciones no se basen en impresiones estereotipadas en relación con la capacidad y el papel de la mujer en la sociedad. La Comisión también solicitó al Gobierno que velase por que, en la práctica, estas disposiciones no limitasen el acceso de la mujer al empleo en general y que proporcionase información sobre la evolución a este respecto.

Convenio núm. 122

26. En su solicitud directa, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual la Estrategia de Educación y Formación Profesional y el Plan de Acción 2013-2020 incluyen políticas para cubrir las necesidades de determinadas categorías de trabajadores, como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de edad y los trabajadores con discapacidad, y solicitó información sobre la repercusión de las medidas de empleo adoptadas en la satisfacción de las necesidades de determinadas categorías de trabajadores, como las mujeres.

Convenio núm. 182

27. En su solicitud directa de 2012, la Comisión tomó nota de que, en diciembre de 2011, 29 participantes que representaban al Departamento de Operaciones Especiales, el Departamento de Policía, la academia de policía y la Oficina del Fiscal General asistieron a un programa de formación impartido por la Organización Internacional para las Migraciones sobre la trata de personas, incluido el seguimiento de la industria del sexo. Entre 2009 y 2011, el Gobierno llevó a cabo varios cursos de formación para jueces, fiscales y policías en toda Georgia, centrados específicamente en las leyes relativas a la trata de personas. La Comisión solicitó una vez más al Gobierno que adoptase las medidas necesarias para asegurar la creación de programas de rehabilitación e integración social para niños víctimas de la explotación sexual comercial y que proporcionase información al respecto, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas.

India

28. De los Convenios pertinentes de la OIT, la India ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 29, 45, 89, 105, 122 y 142.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

29. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 29

30. En su observación de 2012, la Comisión tomó nota de la aplicación por parte del Gobierno del plan federal de Ujjawala sobre la prevención de la trata y la explotación sexual comercial. El Ministerio de Desarrollo de la Mujer y el Niño aprobó 188 proyectos en 19 estados, con arreglo al plan, que posibilitaron el establecimiento de 96 hogares de protección y rehabilitación, con capacidad para alojar a 4.350 víctimas.

31. En su solicitud directa de 2012, la Comisión recordó sus anteriores observaciones con respecto a una práctica cultural conocida como “devadasi”, conforme a la cual las niñas de casta más baja son ofrecidas a las “deidades” u objetos de culto locales y son explotadas sexualmente por los devotos de la “deidad” en la comunidad local. El Gobierno informó de que en el estado de Karnataka, para reforzar las disposiciones legislativas vigentes que combaten estas prácticas, la Ley Karnataka Devadasis (de Prohibición del Ofrecimiento) de 1982 se modificó en 2010 con el fin de insertar disposiciones que facultan al magistrado de distrito o magistrado ejecutivo para emitir interdictos prohibitorios contra infractores y conceder más poderes al magistrado de distrito. En el estado de Maharashtra se han aprobado la Ley de Prohibición del Devadasi de 2005 y la Normativa de Prohibición del Devadasi de 2008, que equiparan la práctica del devadasi con la trata con arreglo a la Ley de Prevención de la Trata Inmoral. Se pidió al Gobierno que proporcionase más información sobre las diversas medidas adoptadas para luchar contra el sistema devadasi.

Convenio núm. 89

32. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de que el Gobierno todavía no había aprobado las modificaciones legislativas necesarias para prohibir el trabajo nocturno o las variaciones de duración del período nocturno para las trabajadoras durante al menos 16 semanas antes y después del parto, con independencia de las excepciones negociadas a la prohibición del trabajo nocturno. En su último informe, el Gobierno mencionó un proyecto de texto revisado de la enmienda propuesta al artículo 66 de la Ley de Fábricas de 1948, que estaba en consonancia con los requisitos anteriores, puesto que incorporaba la necesidad de obtener el consentimiento de las trabajadoras y las organizaciones de empleadores y trabajadores representantes antes de permitir el empleo de mujeres durante la noche. También excluía la concesión de este permiso a las mujeres durante un período de 16 semanas antes y después del parto, de las cuales al menos 8 semanas deben ser antes del parto previsto. La Comisión, tomando nota de que el Gobierno había informado desde 2008 de que la enmienda necesaria estaba pendiente de examen en el Parlamento, expresó su esperanza de que la enmienda propuesta al artículo 66 de la Ley de Fábricas de 1948 se aprobase en un futuro muy próximo.

Convenio núm. 100

33. En su observación de 2013, la Comisión reiteró que las disposiciones de la Constitución de la India (art. 39 d)) y la Ley sobre Igualdad de Remuneración, de 1976 (art. 2 h) y art. 4), son más restrictivas que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Gobierno continuaba opinando que en el contexto de la India no era necesario modificar la Ley sobre Igualdad de Remuneración y que las disposiciones legales tenían que leerse juntamente con las interpretaciones judiciales. A este respecto, el Gobierno se refirió a la decisión del Tribunal Supremo en el caso *Dharwad Distt PWD LWD Employees Association v. State of Karnataka (1990)*, definiendo la Ley sobre Igualdad de Remuneración como un texto legislativo que prevé la “igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo igual”. No obstante, la Comisión señaló la función fundamental de los tribunales en la interpretación de las disposiciones en materia de igualdad de remuneración con arreglo al Convenio, y también en el reconocimiento de que en los casos de igualdad de remuneración se puedan comparar

trabajos de naturaleza diferente, que implican deberes, competencias y responsabilidades diferentes con miras a determinar si son de igual valor.

34. Con respecto a la reiteración del Gobierno de que se había encomendado al Centro de Género y Trabajo del Instituto Nacional de Trabajo V. V. Giri que realizase una investigación sobre la adecuación, eficacia y aplicación de la Ley sobre Igualdad de Remuneración, la Comisión señaló que no se había proporcionado más información en relación con las modalidades y el resultado de esa investigación. La Comisión pidió al Gobierno que velase por que la investigación emprendida por el Instituto cubriera situaciones en las que hombres y mujeres hubieran realizado trabajos totalmente diferentes que implicaran competencias, esfuerzos y responsabilidades diferentes, pero que, sin embargo, tuvieran el mismo valor, y que transmitiese información detallada sobre los resultados, que la Comisión esperaba que estuviesen disponibles a su debido tiempo.

35. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual los resultados obtenidos hasta la fecha con la sexta ronda de encuestas sobre salarios profesionales revelaban que ninguno de los establecimientos infringía las disposiciones de la Ley sobre Igualdad de Remuneración, pero que se estaban recopilando datos sobre el promedio de ingresos diarios de los hombres y las mujeres en los sectores de manufacturación, minería, plantaciones y servicios. Señaló que la Dirección General de Empleo y Formación estaba llevando a cabo un programa de formación profesional para fomentar la contratación de las mujeres en la industria como trabajadoras semicualificadas, cualificadas y muy cualificadas aumentando su participación en los servicios de formación profesional.

36. La Comisión, tomando nota de que el Gabinete ha aprobado la propuesta de hacer obligatorio el “piso del salario mínimo nacional” y de que está elaborándose el proyecto de ley relacionado, solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre si se habían adoptado medidas, en el contexto de las reformas del salario mínimo, para evaluar hasta qué punto las tarifas mínimas estaban libres de sesgos de género con el fin de velar por que el trabajo en sectores con una alta proporción de mujeres no se infravalorase en comparación con los sectores donde trabajan principalmente hombres.

37. La Comisión también tomó nota de la recomendación del taller tripartito sobre la Ley sobre Igualdad de Remuneración, celebrado en febrero de 2012, para elaborar una herramienta técnica destinada a ayudar a los mandantes a aplicar progresivamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y a desarrollar su capacidad para realizar evaluaciones de empleo objetivas sin sesgos de género. En consecuencia, solicitó al Gobierno que adoptase medidas más activas, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, a fin de elaborar herramientas técnicas para la evaluación objetiva de empleos, reconociendo la disponibilidad de asistencia técnica de la OIT a tal efecto.

38. Por lo que se refiere a la sensibilización, la Comisión tomó nota de que, durante el período 2012-2013, 19.100 trabajadoras participaron en actividades de sensibilización sobre la Ley sobre Igualdad de Remuneración y otras leyes relacionadas con el trabajo. Durante el mismo período, 157.262 mujeres participaron en los programas de formación para trabajadores de la economía informal organizados por la Junta Central para la Educación de los Trabajadores. En

noviembre de 2012, la Junta había puesto en marcha 293 programas de formación especial para trabajadoras sobre los derechos y responsabilidades con arreglo a la legislación laboral, en los que participaron 11.887 mujeres.

Convenio núm. 111

39. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota nuevamente de que la participación de la fuerza del trabajo de las mujeres seguía siendo mucho más baja que la de los hombres y que, en las zonas urbanas, el desempleo era mucho más elevado en el caso de las mujeres jóvenes que en el caso de los hombres en el grupo de edad correspondiente, tanto en el sector no estructurado como en el sector privado. Con respecto a los resultados obtenidos con arreglo al 11º Plan Quinquenal de las medidas concretas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en los sectores público y privado, la Comisión tomó nota de que el Gobierno solo comunicaba información general e indicó que seguía siendo un desafío el suministro de puestos de trabajo decentes de calidad para la mayoría de las mujeres en la fuerza del trabajo. El Gobierno anticipó que los logros educativos empoderarían a la mujer para que se uniera al mercado laboral a una edad ligeramente más avanzada, estuviera mejor calificada y tuviera acceso a un empleo de calidad en el sector estructurado.

40. El Gobierno indicó que una de las prioridades del 12º Plan Quinquenal (2012-2017) es brindar oportunidades de educación y capacitación a todos los sectores de la sociedad, con independencia del género, mientras que se reconoce al mismo tiempo la necesidad de dar prioridad a las mujeres de la Misión Nacional de Medios de Vida Rurales, puesta en marcha por el Ministerio de Desarrollo Rural, en 2011, que se dirige a facilitar la creación de grupos de autoayuda de las mujeres a escala nacional y que les permite realizar una actividad económica autosostenible. La Comisión solicitó que el Gobierno proporcionase información sobre las medidas específicas previstas en virtud del 12º Plan Quinquenal para promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación entre hombres y mujeres en diversos sectores, así como información sobre el impacto de importantes programas de generación de empleo que incluyan la Misión Nacional de Medios de Vida Rurales, aumentando las oportunidades de igualdad de empleo para hombres y mujeres.

41. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la Ley núm. 14 de 2013, relativa al Acoso Sexual de la Mujer en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación), que incluye a las trabajadoras del sector organizado y los lugares de trabajo del sector no organizado donde hay menos de diez empleados, incluidos los trabajadores domésticos. La ley define y prohíbe el acoso sexual *quid pro quo* y en un entorno hostil contra la mujer en cualquier lugar de trabajo, prevé un procedimiento de denuncia ante comités de denuncia internos y locales, impone obligaciones específicas al empleador e impone sanciones al empleador por su incumplimiento. Además, la ley exige que la autoridad gubernamental competente adopte medidas para dar a conocer el texto legal, supervise su aplicación y recopile datos sobre el número de casos presentados y desestimados por los comités de denuncias.

42. La Comisión solicitó al Gobierno que aclarase si los trabajadores agrícolas están amparados por la Ley núm. 14 de 2013, relativa al Acoso Sexual de la Mujer en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación), y que proporcionase información sobre la aplicación práctica de la ley, incluida información sobre las

medidas adoptadas para darla a conocer de forma generalizada y supervisar su aplicación, el número de casos de acoso sexual denunciados ante los comités de denuncias internos y locales y sus resultados, entre ellos las indemnizaciones previstas y las sanciones impuestas a los empleadores por incumplimiento. Además, la Comisión pidió al Gobierno que examinase la repercusión del artículo 14 de la ley, que autoriza al comité de denuncias interno o local a recomendar acciones contra una mujer o cualquier otra persona por interponer una denuncia maliciosa o falsa, en la capacidad de las mujeres y otras personas para presentar denuncias de acoso sexual sin temor a represalias. Por otro lado, la Comisión solicitó al Gobierno que, cuando surgiese la oportunidad de revisar la ley, la modificase para garantizar también la protección de los trabajadores en lugares de trabajo del sector no organizado con más de diez empleados contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

43. La Comisión tomó nota de las estadísticas facilitadas por el Gobierno sobre el porcentaje de mujeres que participan en la Ley Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Ghandi, de 2005, que indican que la participación de la mujer siguió aumentando hasta el 52% en 2012-2013. La Comisión solicitó información justificada con estadísticas sobre la medida en que esta ley y otros programas de empleo dieron lugar a la contratación de mujeres, incluidas las que pertenecen a castas y tribus desfavorecidas, en las zonas rurales de los estados y territorios de la unión. La Comisión también observó que muchos de los oficios y cualificaciones que ofrece a las mujeres la red de Institutos Nacionales y Regionales de Formación Profesional, así como los institutos centrados exclusivamente en los requisitos de formación profesional de la mujer en el país, tienen tendencia a empleos y profesiones que tradicionalmente se consideran “adecuados” para la mujer. En consecuencia, la Comisión solicitó que el Gobierno indicase las medidas concretas adoptadas para velar por que los cursos de formación profesional ofrecidos a las mujeres estuviesen exentos de consideraciones basadas en estereotipos o prejuicios, ampliar la gama de profesiones entre las que pueden elegir las mujeres y proporcionar información, desglosada por sexo, sobre las tasas de participación en los distintos cursos de formación profesional ofrecidos por los Institutos Nacionales y Regionales de Formación Profesional e institutos de formación industrial.

Convenio núm. 142

44. En su solicitud directa de 2013, la Comisión invitó al Gobierno a incluir información actualizada sobre los resultados de las medidas aplicadas para alentar a la mujer a desarrollar y utilizar su formación profesional, entre otras cosas a través de programas insignia como el programa de Módulos de Calificación para el Empleo en el marco de la Iniciativa de Desarrollo de Competencias, el programa de Evaluación y Recompensa de Formación Estándar y las misiones rurales y urbanas sobre medios de vida.

Lituania

45. De los Convenios pertinentes de la OIT, Lituania ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 156, 171, 182 y 183.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

46. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 100

47. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota de que, según datos de Eurostat, la brecha de remuneración por motivo de género (promedio de ganancias brutas por hora) siguió disminuyendo, y alcanzó el 11,9% en 2011, fue del 14,6% en 2010 y del 15,3% en 2009. No obstante, en 2011, los salarios de los trabajadores fueron más elevados que los de las trabajadoras en la mayoría de los sectores, con excepción de los sectores del transporte y del almacenamiento. La brecha de remuneración por motivo de género entre hombres y mujeres fue especialmente amplia en las actividades financieras y de seguros (40,8%), manufactureras (26,9%) e información y comunicaciones (25,7%). El diferencial de remuneraciones entre hombres y mujeres fue más elevado en el sector privado (16%) que en sector público (12,1%).

48. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual ningún convenio colectivo de rama firmado entre el Sindicato de Periodistas de Lituania y la Asociación de Editores de Periódicos Nacionales, Regionales y Locales en 2007, ni tampoco ningún convenio colectivo territorial firmado entre la Asociación de Sindicatos de Constructores y Diseñadores de Lituania Occidental y el Grupo de Constructores y Diseñadores de Lituania Occidental, en 2012, contienen cláusulas sobre utilización de la metodología de evaluación de empleos y puestos de trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que comunicase información sobre cualquier otra medida adoptada para promover métodos de evaluación objetiva de los puestos de trabajo sin sesgo de género, y sobre los resultados obtenidos.

49. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual se estaba examinando un proyecto de ley sobre la remuneración de los trabajadores de instituciones estatales y municipales. La Comisión reiteró su solicitud al Gobierno para que proporcionase información sobre la metodología utilizada para clasificar los distintos empleos y puestos de trabajo en función de varios criterios, a saber, la complejidad del trabajo, la responsabilidad, las condiciones de trabajo y las cualificaciones y desempeño de los trabajadores, indicando cómo se garantiza que esta clasificación no dé lugar a una subevaluación de los empleos ocupados tradicionalmente por mujeres.

50. En referencia a la indicación del Gobierno de que en 2010 se recibieron dos quejas relativas a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, en 2011 ninguna y en 2012 solo una, la Comisión observó que la ausencia o el reducido número de quejas no indicaba necesariamente la ausencia de infracciones en la práctica. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que informase sobre las medidas concretas adoptadas con el fin de reforzar la capacidad de los inspectores de trabajo para detectar y solucionar la desigualdad de remuneración, así como para dar a conocer las disposiciones legales relativas a la igualdad de remuneración, los procedimientos y los recursos disponibles y para ayudar a los trabajadores en estos procedimientos.

Convenio núm. 111

51. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual se habían elaborado recomendaciones sobre la prevención del hostigamiento y el acoso sexual en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre 2010-2014 y se difundirían a través del sitio web del Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades, así como a través de seminarios.

52. La Comisión tomó nota de la aprobación del Plan de Acción Interinstitucional 2012-2014 sobre la Promoción de la No Discriminación, cuyo objetivo es promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades mediante iniciativas de sensibilización, medidas para reforzar la aplicación de la legislación y medidas para fomentar la tolerancia y luchar contra los estereotipos relacionados con el sexo, entre otros criterios. La Comisión también tomó nota de que en 2011 se presentaron al Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades 54 reclamaciones relativas a discriminación en el empleo y la ocupación por razón de sexo y otros criterios. El Gobierno indicó, además, que en 2011 se había observado un aumento del número de anuncios de empleo discriminatorios en Internet, especialmente en relación con los requisitos de género (así como de edad), entre otros para personal de limpieza, conducción, dirección, administración y seguridad.

53. La Comisión tomó nota de que, en el contexto del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre 2010-2014, se organizaron talleres de desarrollo de la capacidad sobre igualdad de género y asesoramiento profesional no estereotipado dirigidos a trabajadores de las oficinas locales de empleo. La Comisión reiteró su solicitud de información sobre las medidas adoptadas, en el contexto del proceso de reforma del servicio público, para fomentar la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres y acabar con la segregación profesional de género, y sobre las medidas adoptadas en el sector público en general.

Convenio núm. 156

54. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno acerca de que las medidas que concilian las responsabilidades familiares y laborales, entre las que se incluyen 22 proyectos, contribuyeron directamente a la integración de la mujer en el mercado laboral y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Gobierno indicó que tanto los hombres como las mujeres pueden solicitar la licencia para cuidado infantil concedida a las personas que crían a un niño menor de 3 años; sin embargo, la solicitan principalmente las mujeres, y el número de hombres que hacen uso de ella está aumentando lentamente. Los hombres representaron el 4,56% de las personas que utilizaron la licencia para cuidado infantil en 2008, el 7,11% en 2009 y el 7,56% en los primeros 9 meses de 2010. La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual la prestación hasta que el niño cumple 1 año de edad representa el 100% del pago compensatorio del beneficiario, pero, si el beneficiario percibe la prestación durante dos años, es del 70% y posteriormente del 40%, con lo que se alienta a los progenitores a volver a incorporarse al mercado laboral. La Comisión pidió al Gobierno que continuase proporcionando información sobre la aplicación práctica de los derechos de licencia, en particular información estadística desglosada por género, sobre el número de beneficiarios de estos derechos. La Comisión, tomando

nota del reducido número de beneficiarios masculinos de la licencia para cuidado infantil y recordando la importancia del reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, pidió al Gobierno que indicase sus causas subyacentes y que adoptase medidas para fomentar el uso de la licencia para cuidado infantil especialmente entre los hombres, así como los resultados logrados con dichas medidas.

55. La Comisión, recordando sus anteriores comentarios relativos al artículo 179 1) del Código del Trabajo, conforme al cual únicamente se concede la licencia de paternidad a los padres casados desde el nacimiento hasta que el niño cumple 1 mes de vida, tomó nota con interés de la indicación del Gobierno acerca de que este artículo se modificó en diciembre de 2007 con el fin de reconocer el derecho a la licencia de paternidad de los hombres casados y no casados. En 2008, 12.304 hombres utilizaron la licencia de paternidad de 1 mes, y en 2009 esta cifra se elevó a 12.966.

56. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual, con arreglo a la Estrategia para la Reorganización del Sistema de Cuidado Infantil y al Plan de Acción 2007-2012, por el que se aplica la Estrategia, en 2010 se asignaron 7,5 millones de litai a la financiación de centros infantiles de día y recibieron financiación 179 proyectos; 5.400 niños y aproximadamente 2.700 familiares se beneficiaron de servicios de guardería. También tomó nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno según la cual el 18,2% de las personas empleadas de entre 15 y 64 años de edad con hijos menores de 15 años a cargo estaban utilizando servicios de cuidado infantil, incluidas guarderías, jardines de infancia, niñeras, horarios extendidos en la escuela y guarderías. Sin embargo, el 9,4% de las personas que estaban cuidando a sus hijos menores de 15 años o a familiares mayores de 15 años enfermos, con discapacidad o de edad avanzada necesitados de cuidado no estaban trabajando o trabajaban a tiempo parcial debido a la inasequibilidad de estos servicios; el número de mujeres que no trabajaban o trabajaban a tiempo parcial debido a la inasequibilidad de estos servicios era el doble del número de hombres en el mismo caso. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionase información detallada sobre los proyectos relativos a servicios y centros de cuidado infantil y los resultados logrados por estos proyectos, así como información detallada sobre el número y la disponibilidad de servicios y centros de familia y cuidado infantil asequibles. Asimismo, pidió al Gobierno que proporcionase información sobre las medidas adoptadas para abordar el problema de falta de servicios y centros de cuidado infantil asequibles, así como los avances realizados a este respecto.

57. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno acerca de que el Tercer Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre 2010-2014 aborda las actitudes preponderantes con respecto a los papeles desiguales atribuidos a la mujer y el hombre en el trabajo y la sociedad, y que entre 2010 y 2011 los servicios del Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades ejecutaron proyectos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar. El Gobierno también indicó que, en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer y el Hombre 2006-2009, el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo financió una serie de seminarios, cuya finalidad era cambiar los papeles estereotipados atribuidos a la mujer y el hombre en las actividades económicas. En 2008, se aprobó el Concepto Estatal de Política de Familia, que hace hincapié en la igualdad de colaboración, incluida la igualdad de

responsabilidades en la vida familiar y la crianza de los hijos entre hombres y mujeres. El Gobierno declaró, además, que el concepto de igualdad de género se ha integrado en la educación básica y que el programa educativo incluye el reconocimiento de los estereotipos de género.

58. La Comisión tomó nota de la aprobación en 2009 de la ley que complementa el artículo 179 del Código del Trabajo, que obliga a los empleadores a reconocer a las trabajadoras el derecho a volver a su puesto anterior o a un puesto equivalente después de la licencia de maternidad y a condiciones no menos favorables, incluido el salario. Se llevaron a cabo varios proyectos e iniciativas para promover la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y la integración de los trabajadores con responsabilidades familiares en el mercado laboral. En particular, en 2008 concluyó la ejecución de 19 proyectos destinados a reducir el aislamiento social de la mujer, aumentar su integración social y garantizar su igualdad de oportunidades en el mercado laboral. La Comisión pidió al Gobierno que siguiese informando sobre los proyectos e iniciativas que se están llevando a cabo para fomentar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y sobre cómo han permitido las medidas adoptadas que los trabajadores con responsabilidades familiares se integren y se mantengan en el mercado laboral.

Mauritania

59. De los Convenios pertinentes de la OIT, Mauritania ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 3, 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171, 182 y 183.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

60. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 3

61. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota de que, en los comentarios recibidos el 29 de agosto de 2013, la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania indicaba que no se habían adoptado aún los textos de aplicación del nuevo Código del Trabajo (Ley núm. 2004-017 de 2004), que era causa de muchas dificultades, incluido un aumento del número de mujeres embarazadas o en período de lactancia expuestas a más peligros y riesgos importantes. El Gobierno no disponía, según la Confederación, de estadísticas fiables y creíbles sobre las infracciones cometidas al régimen de protección de la maternidad.

Convenio núm. 89

62. En su solicitud directa de 2008 (repetida en 2013), la Comisión tomó nota de que, con arreglo a los artículos 164 a 169 del Código del Trabajo de 2004, sigue estando prohibido en general contratar a mujeres para trabajos nocturnos en fábricas, obras, minas y canteras, talleres y locales anexos a estos, si bien pueden preverse excepciones solo para los trabajos destinados a preservar material perecedero o con respecto a mujeres empleadas en los servicios de salud y asistencia

social. La Comisión expresó su esperanza de que el Gobierno contemple favorablemente la posibilidad de modernizar su legislación ratificando el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 o el Convenio sobre el Trabajo Nocturno, 1990 (Núm. 171) y solicitó al Gobierno que mantuviera informada a la Oficina de cualquier decisión adoptada o prevista a ese respecto.

Convenio núm. 100

63. En su observación de 2011 (repetida en 2013), la Comisión tomó nota de que, en junio de 2009, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia había instado al Gobierno a que modificara el Código del Trabajo y la Ley núm. 93-09, de 18 de enero de 1993, sobre la Administración Pública para asegurar que se diese plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tanto en el sector público como en el privado, y a que adoptara las medidas necesarias para reducir la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres.

64. En su observación anterior, la Comisión había tomado nota de las observaciones formuladas en 2008 por la Confederación General de Trabajadores de Mauritania, que subrayaban la condición de marginación en que se seguían encontrando las mujeres en Mauritania y señalaban que el ingreso salarial de las mujeres era, en promedio, inferior al de los hombres en un 60%. El Gobierno indicó que estaba en curso la revisión del Código del Trabajo y que, en ese contexto, se tendrían en cuenta las consideraciones de la Comisión.

65. Al tiempo que tomó nota de los compromisos expresados por el Gobierno y de su solicitud de asistencia técnica, la Comisión instó al Gobierno a que adoptase en un futuro próximo las medidas necesarias, en colaboración con los interlocutores sociales, para modificar el Código del Trabajo y la Ley núm. 93 09, de 18 de enero de 1993, sobre la Administración Pública, de manera que esas leyes reflejasen el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, que va más allá del principio de la “igualdad de remuneración por un trabajo igual”. La Comisión también pidió al Gobierno que precisase si la revisión del artículo 37 del convenio colectivo general de trabajo de 13 de febrero de 1974, que también limitaba la igualdad de remuneración a la realización de un trabajo igual, estaba prevista por los interlocutores sociales.

66. En su solicitud directa de 2011 (repetida en 2013), la Comisión recordó que el artículo 35 del convenio colectivo general de trabajo contemplaba la clasificación de los puestos de los trabajadores en categorías sobre la base del trabajo que realizan, sin especificar los criterios utilizados para esta clasificación. La Comisión pidió al Gobierno que estipulase los criterios para evaluar los puestos de trabajo determinados por la legislación y que informase sobre los medios de evaluación utilizados para clasificar los puestos de trabajo en función de la actividad en cuestión. También pidió al Gobierno que informase sobre los recursos examinados por la Comisión de Clasificación con arreglo al artículo 36 del convenio colectivo general de trabajo.

67. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionase información sobre las medidas adoptadas con el fin de aumentar la capacidad de los inspectores de trabajo para detectar la desigualdad salarial y la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Convenio núm. 111

68. En su solicitud directa de 2011 (repetida en 2013), la Comisión tomó nota de que el Ministerio de Asuntos Sociales, Infancia y Familia, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, publicó un estudio exhaustivo sobre el acceso de la mujer a los recursos productivos en diciembre de 2009. Según este estudio, en 2006 solo el 12,4% de la población activa, que trabajaba o había trabajado, realizaba un trabajo remunerado, y el 78,8% de las mujeres trabajaban sin recibir ninguna retribución. El estudio señalaba que había segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, y que a las mujeres les costaba acceder a los préstamos y la titularidad de tierras. La Comisión solicitó al Gobierno que indicase las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al acceso a los recursos productivos, en particular las medidas para superar los estereotipos y prejuicios relacionados con la capacidad y las aspiraciones profesionales de la mujer.

69. La Comisión, refiriéndose en general al acceso de la mujer al empleo, reiteró sus observaciones anteriores en las que instaba al Gobierno a adoptar medidas oportunas para fomentar el acceso de la mujer a una gama más amplia de empleos, especialmente los que ocupan tradicionalmente los hombres, y solicitó información sobre estas medidas.

70. La Comisión, refiriéndose a sus anteriores observaciones sobre la elaboración de un instrumento jurídico que prohíba el acoso sexual, tomó nota de la declaración del Gobierno en su anterior informe acerca de que “el acoso sexual se desconoce en las costumbres y tradiciones de Mauritania”. No obstante, tomó nota de que, en el informe de 2007-2008 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, se había hecho hincapié en la proliferación de casos de violencia sexual contra la mujer. Por último, la Comisión tomó nota de que el Gobierno deseaba recibir asistencia técnica de la Oficina para elaborar un instrumento jurídico que prohíba el acoso sexual en el empleo y la ocupación. La Comisión solicitó una vez más al Gobierno que:

- a) Adoptase medidas para elaborar normativas que prohíban el acoso sexual en el empleo y la ocupación y que adoptase las medidas necesarias para obtener asistencia técnica de la Oficina a este respecto;
- b) Informase sobre los casos de acoso detectados por los servicios de inspección del trabajo o denunciados ante ellos y sobre el seguimiento de estos casos;
- c) Tomase todas las medidas necesarias para fomentar el acceso de la mujer a la justicia, entre ellas medidas para dotar a las mujeres de un mayor conocimiento de sus derechos y de los procedimientos jurídicos disponibles.

Convenio núm. 138

71. En su observación de 2011 (repetida en 2012 y 2013), la Comisión señaló que, según las estadísticas de 2009 del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, solamente el 15% de las niñas y el 17% de los niños asisten a la escuela secundaria. Considerando que la enseñanza obligatoria es uno de los medios más eficaces de lucha contra el trabajo infantil, la Comisión solicitó nuevamente al Gobierno que tuviese a bien redoblar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo, especialmente aumentando la tasa de inscripción escolar en secundaria, en particular en el caso de las niñas.

72. Se ha solicitado al Gobierno que presente sus informes sobre los Convenios núms. 3, 89, 100, 111 y 138, que la Comisión de Expertos tiene previsto examinar en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2014.

Perú

73. De los Convenios pertinentes de la OIT, el Perú ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138, 156 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

74. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 29

75. En su observación de 2013, la Comisión observó que, desde hacía un cierto número de años, el Gobierno venía tomando medidas para luchar contra las diferentes formas del trabajo forzoso existentes en el Perú, incluida la trata de personas o la explotación de trabajadoras domésticas. El Gobierno se acogió a la asistencia técnica integrada de la OIT. La Comisión tomó nota con interés de la adopción por el decreto supremo núm. 04-2013-TR, de 9 de junio de 2013, del segundo Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, que abarca el período 2013-2017, y solicitó información sobre el seguimiento y la evaluación de la incidencia del Plan.

76. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de que estaba en vías de adopción un proyecto de ley destinado a modificar la Ley sobre las Trabajadoras Domésticas para reforzar los derechos de estas. La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo, consideró además necesario elaborar un plan de acción destinado al sector doméstico que contribuyese a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, en particular, la realización de actividades encaminadas a garantizar un mayor respecto de la legislación laboral. Este plan, elaborado junto con las organizaciones sindicales del sector, debería adoptarse próximamente, y ya se han aplicado algunas medidas previstas. La Comisión expresó su esperanza de que el proyecto de ley, así como el plan de acción, se adoptasen próximamente. También pidió al Gobierno que indicase las medidas concretas adoptadas para reforzar los controles en este sector.

77. Además, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno según la cual las quejas registradas ante el Ministerio Público por el delito de trata en 2012 abarcaron a 754 víctimas, de las cuales 626 eran mujeres, y que la mayoría de ellas fueron víctimas de trata con fines de explotación sexual.

Convenio núm. 100

78. En su observación de 2010, la Comisión tomó nota de los comentarios presentados por organizaciones de trabajadores en relación con la importancia de la

brecha salarial existente entre hombres y mujeres y la participación laboral de la mujer en los sectores que perciben menores salarios.

79. Con respecto a las medidas adoptadas o previstas para aplicar el artículo 6 f), de la Ley núm. 28983 para hacer efectivo el principio de igualdad de remuneración, la Comisión tomó nota de que el Gobierno se refería a la adopción del Plan “Construyendo Perú”, que había beneficiado a 93.722 mujeres, al programa PRO JOVEN y al programa REVALORA Perú. En aplicación de este último, de 19.221 personas capacitadas, 7.363 fueron mujeres. El Gobierno añadió que el 34% de las colocaciones del Servicio Nacional de Empleo correspondían a mujeres. Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social instauró el sello “Hecho por mujeres peruanas” en reconocimiento a los productos de calidad de mujeres emprendedoras, lo cual permite colocarlos mejor en el mercado. La Comisión tomó nota de que, según un estudio del Ministerio de Trabajo, los hombres tienen ingresos superiores a las mujeres en todos los grupos ocupacionales excepto en el sector de los conductores, en donde casi el 100% de los trabajadores son hombres. El informe del Gobierno indicó que los programas aplicados han contribuido a disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres y que también se ha reducido el número de mujeres que perciben una remuneración inferior a la remuneración mínima vital. La Comisión pidió al Gobierno que continuase informando sobre los programas y medidas adoptados, en particular, aquellos tendientes a mejorar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos, especialmente aquellos de mayor nivel, y el impacto de estos en la igualdad de la remuneración entre hombres y mujeres y en la reducción de la brecha salarial.

Convenio núm. 111

80. En su observación de 2012, la Comisión tomó nota de que las organizaciones de trabajadores afirmaban que, según el informe de la Inspección del Trabajo, la mayor parte de las denuncias laborales formuladas en 2009 por mujeres y que dieron lugar a visitas por parte de la Inspección del Trabajo fueron objeto de obstrucción por parte de los empleadores. Las organizaciones sindicales indicaron asimismo que la Inspección del Trabajo no publicó los resultados de las actuaciones referidas a temas de discriminación con suficiente detalle. Las organizaciones también se refirieron a denuncias formuladas ante la Defensoría del Pueblo por investigaciones disciplinarias y exclusiones de mujeres de los centros de estudio de la Policía Federal y de las Fuerzas Armadas debido a su embarazo. También objetaron la falta de políticas sobre prevención del acoso sexual y falta de claridad respecto de cuál es la autoridad competente para examinar las denuncias formuladas al respecto. La Comisión pidió al Gobierno que enviase sus observaciones respecto de estos comentarios, haciendo especialmente hincapié en lo siguiente:

- a) Cuáles eran las medidas que se adoptaban contra los empleadores que obstruyen las tareas de los inspectores del trabajo;
- b) Cuál era la autoridad competente para examinar las denuncias por discriminación planteadas por los empleados del sector público;
- c) Cuáles eran las medidas concretas que se habían adoptado con miras a la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo;
- d) Cuál era la autoridad competente para dar tratamiento a las denuncias por acoso sexual.

Convenio núm. 156

81. En su solicitud directa de 2012, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno relativa a los programas de empleo aplicados por el Gobierno, entre los que se destacan el Programa Trabaja Perú, que benefició a 505.039 jefes de familia, de los cuales 335.339 eran mujeres. Este programa interaccionó con otro programa llamado *Wawa Wasi* a fin de garantizar el cuidado de los hijos de los trabajadores que tienen entre 6 y 47 meses de edad.

82. La Comisión tomó nota de las actividades de sensibilización y difusión adoptadas por el Gobierno en relación con la necesidad de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales, así como las actividades de difusión del programa de lactarios en las instituciones públicas. La Comisión tomó nota de que la Dirección de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia programó la realización de un estudio sobre la legislación nacional que reconocía la necesidad de conciliar la vida familiar y las actividades laborales. La Comisión tomó nota asimismo de que el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones (2006-2010) y la Agenda para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2011-2015) preveían como estrategia y objetivo la incorporación en la educación de la noción de responsabilidad parental compartida entre padres y madres. De ese modo, el Plan Nacional de Igualdad mencionado preveía el objetivo de que en 2010 el 50% de los centros educativos hubiera promovido modelos de paternidad y maternidad responsables e incentivado las responsabilidades familiares compartidas.

83. La Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno según la cual no existían disposiciones normativas que garantizaran que el cumplimiento de las responsabilidades familiares no puede constituir un motivo para el despido. La Comisión pidió al Gobierno que informase si existían denuncias por despidos de trabajadores con motivo de sus responsabilidades familiares y que tomase medidas concretas con miras a asegurar que los trabajadores no fueran despedidos en razón de sus responsabilidades familiares.

84. Se ha solicitado al Gobierno que presente sus informes sobre los Convenios núms. 100 y 111, que la Comisión de Expertos tiene previsto examinar en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2014.

Swazilandia

85. De los Convenios pertinentes de la OIT, Swazilandia ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

86. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 89

87. En su solicitud directa de 2013, la Comisión recordó sus anteriores comentarios en los que había señalado que las disposiciones de la Ley de Empleo de 1980 relativas a la

duración del período nocturno y las posibilidades de excepción de la prohibición general de trabajo nocturno de la mujer no eran plenamente coherentes con los requisitos del Convenio. El Gobierno indicó que el proceso de modificación de la Ley de Empleo todavía estaba en marcha. La Comisión solicitó al Gobierno que examinase —en el proceso de revisión de la Ley de Empleo en curso— todas las restricciones relacionadas con el empleo de la mujer durante la noche teniendo debidamente en cuenta las correspondientes disposiciones del Convenio núm. 171 y que informase a la Oficina de cualquier decisión prevista o tomada con respecto a la posible ratificación de ese instrumento.

Convenio núm. 100

88. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota de que el proyecto de ley de empleo todavía se estaba examinando y recordó que el Gobierno había asegurado que durante el debate del proyecto de ley se tendría en cuenta el concepto de “trabajo de igual valor”. Con respecto a la Política de Planificación de Recursos Humanos y Desarrollo, la Comisión tomó nota del informe del Gobierno acerca de que se había realizado una investigación y que se iba a presentar un proyecto de política al Gabinete para finales de 2010. La Comisión confiaba en que el Gobierno adoptase las medidas necesarias para asegurar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se reflejase plenamente en el proyecto de ley, y solicitó información sobre los avances realizados en la aprobación de este último. Solicitó, además, información sobre la elaboración de la Política de Planificación de Recursos Humanos y Desarrollo y sobre cualquier política que promueva el principio del Convenio.

89. La Comisión tomó nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno, según las cuales la brecha salarial entre hombres y mujeres (sobre la base del promedio de ingresos pagados) era particularmente grande en determinadas ocupaciones como “artesanos y trabajadores asimilados”, “ocupaciones elementales”, “operadores de plantas y maquinaria y ensambladores” y “trabajadores de servicios y trabajadores de ventas en tiendas y mercados”; y en algunos sectores, incluida la salud y el trabajo social; el comercio mayorista y minorista; la construcción; y la educación. El Gobierno indicó en su informe que estaba considerando adoptar medidas concretas para atajar la segregación ocupacional de sexo en el contexto del proyecto de ley de empoderamiento ciudadano. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionase información detallada sobre el modo en que la Estrategia de Desarrollo Nacional, la Estrategia y el Programa de Acción de Lucha contra la Pobreza y la Ley de Empoderamiento Ciudadano abordan las cuestiones de la brecha salarial y la segregación ocupacional, y en particular cómo abordan el aumento del acceso a la mujer a una gama más amplia de empleos, en particular los desempeñados tradicionalmente por hombres. La Comisión pidió además al Gobierno que considerase la posibilidad de adoptar medidas concretas para examinar y analizar las causas subyacentes de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

90. La Comisión pidió al Gobierno que informase sobre las medidas concretas adoptadas o previstas con el fin de asegurar que los criterios utilizados para determinar los salarios mínimos en el sector privado no tuviesen sesgos de género y que los trabajos desempeñados predominantemente por mujeres no se infravalorasen en comparación con los desempeñados por hombres.

91. La Comisión, recordando que en el sector público se había llevado a cabo un ejercicio de evaluación de empleo, pidió al Gobierno que indicase si se estaban adoptando medidas para fomentar y aplicar la evaluación objetiva de puestos en el sector privado.

Convenio núm. 111

92. En su solicitud directa de 2011, la Comisión, tomando nota de que todavía se estaba examinando el proyecto de ley de empleo, pidió al Gobierno que aprovechara la oportunidad de la revisión de ese proyecto de ley para incluir disposiciones que definieran y prohibieran expresamente el acoso sexual *quid pro quo* y en un entorno hostil en el empleo y la ocupación y que informase sobre los logros realizados a ese respecto.

93. La Comisión tomó nota de que el Gobierno reconoció que era necesario mejorar las políticas vigentes con respecto a la situación de la mujer. A partir de la información recogida en el programa de trabajo decente por país 2010-2014 de la OIT, la Comisión tomó nota del elevado desempleo entre las mujeres (31,2%) con respecto a los hombres (25,7%), el hecho de que solo un 31,9% de mujeres estaban empleadas (43,9% en el caso de los hombres) y el hecho de que el 29,6% de las mujeres eran trabajadoras por cuenta propia frente al 16% de los hombres. La Comisión tomó nota, a partir del informe del Gobierno, de que se habían emprendido algunas iniciativas, entre otras cosas a través del Programa Inteligente sobre Empoderamiento Económico y Desarrollo, la Estrategia Nacional de Desarrollo y la Estrategia y Plan de Acción de Lucha contra la Pobreza, así como medidas para sensibilizar sobre la igualdad de género, en particular en la educación y la formación.

Convenio núm. 182

94. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno según la cual el proyecto de ley sobre delitos sexuales y violencia doméstica, que se propone proteger a los niños de la explotación sexual comercial, se promulgaría pronto en una ley. La Comisión instó al Gobierno a que adoptase medidas inmediatas para garantizar que se aprobase sin retrasos el proyecto de ley.

95. En su solicitud directa de 2013, la Comisión tomó nota de que, según el informe de la Confederación Sindical Internacional para el examen de las políticas comerciales del Consejo General de la Organización Mundial del Comercio, en 2009 se descubrieron dos burdeles en Swazilandia donde trabajaban niñas menores de edad para obtener alimentos. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre el número y la naturaleza de las infracciones denunciadas, las investigaciones llevadas a cabo, los procesamientos, las condenas y las sanciones penales aplicadas.

96. Se ha solicitado al Gobierno que presente sus informes sobre los Convenios núms. 100 y 111, que la Comisión de Expertos tiene previsto examinar en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2014.

República Árabe Siria

97. De los Convenios pertinentes de la OIT, la República Árabe Siria ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, ha ratificado los Convenios núms. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

Observaciones de los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo

98. Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se refieren a las siguientes cuestiones:

Convenio núm. 98

99. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota de que los artículos 1 y 5 1), 2) y 4) a 7) de la Ley del Trabajo núm. 17 excluían a ciertos trabajadores de su ámbito de aplicación, entre ellos los trabajadores domésticos. Recordando que estos trabajadores estaban cubiertos por el Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que indicase si existían otros textos legislativos que previeran que esos trabajadores disfrutaran de los derechos consagrados en el Convenio, y, de no ser así, que adoptase medidas para reconocer en la legislación los derechos consagrados en el Convenio.

Convenio núm. 100

100. En su observación de 2013, la Comisión tomó nota del deterioro de la situación de los derechos humanos en el país y repitió sus observaciones de 2012, 2011 y 2010, en las cuales había reconocido que, sin un diálogo inclusivo, creíble y genuino, efectuado en un entorno sin miedo ni intimidación, y sin la efectiva protección de los derechos humanos, la aplicación del Convenio se veía seriamente obstaculizada, si no imposible. Tomó nota además de la Ley del Trabajo (núm. 17/2010), cuyo artículo 75 a) dispone que el empleador deberá aplicar el principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” a los hombres y las mujeres. El artículo 75 b) define el “trabajo de igual valor” como el “trabajo que requiere las mismas calificaciones científicas y profesionales, según se atesten en un certificado de experiencia laboral”, lo que podría restringir indebidamente la aplicación del artículo 75 a), ya que no parece que permita comparar trabajos que requieran diferentes habilidades y calificaciones, pero que sin embargo tengan el mismo valor. La Comisión pidió al Gobierno que enviase información sobre la aplicación práctica del artículo 75 de la nueva Ley del Trabajo y en relación con el alcance de la comparación que se permitía en virtud del artículo 75 b), y en particular si era posible comparar empleos que fueran de una naturaleza totalmente distinta. Instó nuevamente al Gobierno a proporcionar información en relación con las medidas concretas adoptadas para determinar la naturaleza, extensión y causas de las desigualdades en la remuneración.

Convenio núm. 111

101. En su observación de 2010, en la que se mencionaba específicamente la situación general de los derechos humanos y el persistente clima de violencia en el país, la Comisión tomó nota de la referencia que hacía el Gobierno a una orden especial en relación con el empleo de las mujeres, que enumeraba las tareas, industrias y ocupaciones en las que pueden trabajar las mujeres y las que se les prohíben. La Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 120 de la nueva Ley del Trabajo, el Ministro determinará, a través de decreto ministerial, las actividades, casos y circunstancias en los que las mujeres deberán poder realizar trabajos nocturnos, así como las actividades peligrosas, inmorales y otras que se prohíben a las mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que adoptase medidas para garantizar

que las medidas de protección de las mujeres que las excluyen de ciertas tareas, trabajos y ocupaciones o restringen su acceso a estos, se limitan a la protección de la maternidad. También pidió al Gobierno que adoptase medidas para enmendar el artículo 139 de la Ley sobre el Estatus Personal en relación con la custodia de los hijos y la limitación del derecho a trabajar de las mujeres que tienen la custodia.

102. La Comisión solicitó al Gobierno que transmitiese información sobre las medidas para abordar los obstáculos que tienen las mujeres para acceder al mercado de trabajo y la persistente segregación ocupacional por motivos de género, incluso para promover el acceso de las mujeres a una amplia gama de ocupaciones y el aumento de sus oportunidades de progresar en sus carreras tanto en el sector público como en el sector privado; las medidas específicas para hacer frente a los prejuicios tradicionales y estereotipos que pudieran existir en relación con las aspiraciones, preferencias, capacidades e “idoneidad” de las mujeres para ciertos trabajos; y las estadísticas detalladas sobre la distribución de hombres y mujeres en los diferentes sectores económicos, categorías y puestos profesionales a fin de poder valorar los progresos realizados en la aplicación del Convenio. La Comisión solicitó también al Gobierno que transmitiese información específica sobre las medidas adoptadas para promover el acceso a las mujeres a una gama más amplia de cursos educativos y de formación profesional y hasta qué punto las mujeres que realizan cursos de formación profesional y van a la universidad pueden encontrar empleos adecuados.

103. En su solicitud directa de 2010, la Comisión tomó nota de que la nueva Ley del Trabajo excluía de su ámbito de aplicación a determinados grupos de trabajadores, entre ellos los trabajadores domésticos. La Comisión señaló que era necesaria más información que demostrase la protección eficaz de estos trabajadores frente a la discriminación en el empleo y la ocupación sobre la base de los motivos del Convenio y recordó la vulnerabilidad especial de las trabajadoras domésticas migrantes a la discriminación. La Comisión solicitó al Gobierno que indicase: a) cómo garantizaba que los grupos de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo disfrutasen de la protección frente a la discriminación que exigen las disposiciones del Convenio; b) las medidas adoptadas para asegurar que los trabajadores domésticos nacionales y extranjeros se beneficiasen en la práctica de la protección frente a la discriminación en relación con todos los aspectos del empleo y la ocupación; y c) las medidas adoptadas para garantizar que las trabajadoras domésticas no sirias, incluidas las mujeres embarazadas, estuviesen adecuadamente protegidas frente a la discriminación, especialmente con respecto a la seguridad de la tenencia del empleo y las condiciones de trabajo.

104. La Comisión solicitó además al Gobierno que indicase si los artículos 2 a) y 95 a) de la Ley del Trabajo, relativos a las disposiciones generales sobre no discriminación, contemplaban el acoso sexual, tanto *quid pro quo* como el que se produce en un entorno hostil.

105. Se ha solicitado al Gobierno que presente sus informes sobre los Convenios núms. 98, 100 y 111, que la Comisión de Expertos tiene previsto examinar en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2014.