



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1994/3/Add.2
18 de octubre de 1993
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITE PARA LA ELIMINACION DE LA
DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER
13° período de sesiones
Nueva York, 17 de enero a 4 de
febrero de 1994
Tema 4 del programa provisional*

APLICACION DEL ARTICULO 21 DE LA CONVENCION
SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

Informes presentados por los organismos especializados de las
Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención en las
áreas que corresponden a las esferas de sus actividades

Nota del Secretario General

Adición

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Nota introductoria

El 22 de junio de 1993, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó al Comité, a la Organización Internacional del Trabajo a presentar al Comité antes del 1° de septiembre de 1993, un informe sobre los datos proporcionados por los Estados a la Organización Internacional del Trabajo, sobre la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención, que completarían la información contenida en las memorias de los Estados Partes en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que serán examinadas en el 13° período de sesiones. Se trata de los últimos informes de Barbados, Colombia, Ecuador, Guatemala, Guyana, Japón, Jamahiriya Árabe Libia, Madagascar, Países Bajos, Nueva Zelandia, Noruega, Senegal y Zambia.

* CEDAW/C/1994/1.

El Comité solicita asimismo información referente a las actividades, programas y decisiones normativas emprendidos por la Organización Internacional del Trabajo para promover la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El informe anexo al presente ha sido presentado en virtud de la solicitud del Comité.

La Parte I del informe contiene información sobre las políticas, programas y actividades de la OIT para promover la aplicación de las disposiciones de la Convención que pertenecen al ámbito de actividades de la OIT. La Parte II del informe contiene información sobre la aplicación de los artículos pertinentes de la Convención por los Estados Partes cuyos informes figuran en el programa del 13º período de sesiones del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer. Esta información completa los datos incluidos en los informes de los Estados Partes.

En relación con la aplicación por los Estados Partes de los artículos pertinentes de la Convención, el informe indica los convenios de la OIT ratificados por cada uno de los Estados Partes. Además, complementa los informes de los Estados Partes, siempre que procede y es posible, pues remite la información proporcionada por el gobierno en las memorias presentadas a la OIT de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, sobre la aplicación de los Convenios pertinentes ratificados, y en las memorias presentadas de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, sobre la aplicación de los Convenios no ratificados y de las Recomendaciones. Cuando procede, se hace también referencia a las observaciones o solicitudes formuladas por los órganos de supervisión de la OIT - la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

/...

Anexo

INFORME DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO AL
COMITE PARA LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA
LA MUJER EN SU 13° PERIODO DE SESIONES*

[Original: Español/Francés/Inglés]

PARTE I

Actividades, programas y decisiones normativas de la
OIT que promueven la aplicación de la Convención

Actividades, programas y decisiones normativas de la OIT que
promueven la aplicación de la Convención sobre la Eliminación
de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

(Desde el 12° período de sesiones del Comité para la
Eliminación de la Discriminación contra la Mujer)

1. Durante el bienio 1992-1993, las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y de tratamiento para hombres y mujeres en el empleo, se han integrado cada vez más en las políticas y medidas promovidas por la Oficina en todos los temas relativos al trabajo.
2. Los aspectos principales de la actividad de la OIT para promover la condición jurídica y social de la mujer trabajadora son:
 - i) Asistir a los Estados miembros en la adopción de estrategias nacionales globales para promover la plena igualdad de las mujeres en el empleo, tal como se solicitaba en la resolución sobre las medidas de la OIT en favor de las mujeres trabajadoras, aprobada en 1991. Esto comprende asistencia en: la concepción de políticas nacionales y de los instrumentos para su aplicación; la adopción, reforma y cumplimiento de una legislación adecuada, basada en las normas internacionales del trabajo; la aplicación de medidas pragmáticas, que incluyan medidas de acción positivas; y la promoción de la participación y del diálogo tripartito sobre el tema de la igualdad;
 - ii) Desarrollar la capacidad institucional de los Estados miembros para la promoción de la igualdad, fortaleciendo los mecanismos nacionales de equiparación de oportunidades, contribuyendo a sensibilizar a los gobiernos y a las asociaciones de empresarios y de trabajadores sobre las cuestiones específicas de la mujer, y fomentando enlaces e intercambios de experiencias para el desarrollo de redes de apoyo en los planos nacional, regional e internacional;

* El presente informe se reproduce tal como se recibió.

- iii) Aliviar la pobreza y la situación de los grupos de mujeres particularmente vulnerables, mejorando el acceso de la mujer al empleo, promoviendo su espíritu de empresa, la capacitación profesional, la organización y la protección social;
- iv) Fomentar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en todos los niveles, en particular, en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

3. La principal iniciativa en el bienio 1992-1993 ha sido la aplicación del Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo. Sus objetivos fundamentales son: 1) aumentar la eficacia de la legislación destinada a fomentar la igualdad de derechos en el empleo, asegurando la aplicación práctica y detectando y reformando las disposiciones legales que permiten, directa o indirectamente, ejercer discriminación contra las mujeres en el empleo; 2) dar a conocer mejor los obstáculos que se oponen a la igualdad en el mercado laboral, examinar los motivos de la existencia y persistencia de esos obstáculos y proponer los medios para reducirlos y eliminarlos, y 3) estudiar opciones de política, estrategias y medidas prácticas que puedan ser utilizadas por los componentes de la OIT a fin de fomentar la igualdad.

4. La profusión de conocimientos que se están adquiriendo en el marco del proyecto interdepartamental permite esclarecer aspectos cruciales de la desigualdad entre los sexos: las metodologías perfeccionadas y datos estadísticos que permiten medir las diferencias de salario por trabajo igual así como la segregación en el trabajo; el empleo de las mujeres en trabajos con horarios flexibles, en países sujetos a ajustes estructurales y transición hacia un sistema de economía de mercado; la legislación y la práctica con respecto a la protección de la maternidad; las estrategias para la divulgación de la información sobre los derechos jurídicos de las mujeres y procedimientos para aplicar los derechos estipulados en la ley, en particular el derecho a igual remuneración; la igualdad para la mujer en los regímenes de seguridad social y la protección social para las mujeres trabajadoras en sectores no organizados; las nuevas estrategias de comunicación para diversificar las capacidades y profesiones de la mujer; la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo; la participación de las mujeres en sindicatos; las prácticas de negociaciones colectivas acerca de la igualdad; y la experiencia con medidas de acción positivas y actividades prácticas para promover la igualdad en las esferas relacionadas con el trabajo.

5. Entre los logros del proyecto hasta la fecha pueden mencionarse una serie de publicaciones, documentos de trabajo y otro tipo de informes; la organización de seminarios de promoción; y la difusión de sus resultados a los órganos e individuos pertinentes, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Entre los trabajos publicados figuran: A Conditions of Work Digest, Combating Sexual Harassment at Work, publicado en septiembre de 1992, en que se examina la cuestión en países industrializados y se analizan instrumentos jurídicos, declaraciones políticas, instrucciones o directrices, adoptadas por los gobiernos, organizaciones de trabajadoras y de empleadores, grupos de mujeres y otros grupos, sobre el tema del acoso sexual en el trabajo. Además, se analizan los diversos programas establecidos para promover el conocimiento de problemas y fomentar medidas para combatirlo; un volumen sobre Comparable Worth: An International Perspective (que se publicará en breve); un proyecto de informe

/...

sobre el papel de los sindicatos en la agremiación de las mujeres en los sectores no organizados (no estructurado y rural); y un artículo sobre "Sexual Harassment Law in Employment: An International Perspective", en la International Labour Review, volumen 131, 1992, No. 6. Se han preparado numerosos documentos de trabajo, que están enunciados al final de la Parte I de este informe. Se han elaborado otros proyectos de informes sobre las mujeres y los sindicatos en Trinidad y Tabago, la agremiación de mujeres trabajadoras en los diferentes sectores económicos de Sudáfrica, medidas de acción positiva en varios países, lo que incluye estudios de casos y disposiciones de convenios colectivos dirigidas a fomentar la igualdad. Se han preparado, en el marco del proyecto, un portafolio de información (vídeo, guía de bolsillo, manual práctico de iniciación) y una carpeta de material pedagógico acerca de los derechos de las mujeres trabajadoras desglosada por módulos. En junio de 1993, se celebró en Turín, un Seminario Interregional sobre estrategias eficaces de difusión de la información sobre los derechos de la mujer trabajadora, para probar la utilidad del portafolio de información y la carpeta de material pedagógico por módulos, y, entre otras cosas, determinar los elementos esenciales que deberían contribuir tanto a la adaptación del material a los contextos regionales específicos, como a su amplia difusión. Estas carpetas estarán disponibles en breve en nuestras oficinas regionales.

6. Los resultados del proyecto interdepartamental serán examinados en el Foro Internacional sobre la Igualdad de la Mujer en el Trabajo en el Mundo en Transición, que se celebrará en abril de 1994. El Foro examinará, entre otras cosas, las tendencias, problemas, obstáculos y oportunidades que surgen en la esfera del trabajo de la mujer, como respuesta a la transformación de las estructuras económicas e institucionales; analizará las alternativas y los enfoques necesarios para abordar estos problemas y determinará los elementos de un programa de medidas futuras por parte de la OIT y sus componentes tripartitos. Este Foro formará parte de la contribución de la OIT a la Conferencia Mundial.

7. Las actividades al margen del proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el trabajo se referían a problemas de interés para la mujer trabajadora en diversos temas: la elaboración y supervisión de normas internacionales del trabajo; el empleo y el ajuste estructural en los países en desarrollo y en los países en transición hacia una economía de mercado; la asistencia a los Estados miembros para aliviar la pobreza; el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la seguridad e higiene laboral; la transferencia de tecnología y la capacitación; el espíritu de empresa y la gestión; las cooperativas y los grupos de asistencia mutua; la educación de los trabajadores; las actividades de los empleadores; y la información y las estadísticas laborales.

8. Varios temas de la 80a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1993 se referían especialmente a las mujeres trabajadoras. El primero de los dos debates se dedicó a elaborar normas laborales internacionales sobre el trabajo a tiempo parcial; se aprobó una resolución sobre la función de la OIT en la cooperación técnica, que otorga particular importancia a la inclusión de asuntos que interesan a la mujer en todas las actividades de cooperación técnica (se adjunta en el Anexo I una copia de la resolución). La Comisión de Normas Internacionales del Trabajo celebró un prolongado debate sobre el Estudio General del Comité de Expertos relativo al Convenio No. 156

/...

de la OIT y a la Recomendación 165, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. En este estudio se pasa revista a la legislación y a las prácticas de los distintos Estados miembros en la materia y se señalan los obstáculos que se oponen a la ratificación del citado convenio así como las perspectivas para su ratificación en el futuro. El número de ratificaciones del Convenio No. 156 se eleva actualmente a 20 países.

9. La participación de las mujeres en la adopción de decisiones está considerada como el elemento clave para asegurar una igualdad de oportunidades eficaz y constante entre los sexos. La OIT, mediante actividades de capacitación y sensibilización en cuestiones de la mujer, trata primordialmente de promover su participación en la gestión y la adopción de decisiones en el gobierno y en las asociaciones de empleadores y de trabajadores. Se ha hecho especial hincapié en aumentar el número de mujeres participantes en las reuniones y actividades de la OIT. En respuesta a la solicitud del Comité sobre Discriminación, del Consejo de Administración en este sentido, y a raíz de las decisiones adoptadas en su 256a. reunión en mayo de 1993, la Oficina ha iniciado una serie de medidas dirigidas a alentar a los componentes de la OIT a designar a un mayor número de mujeres en las delegaciones para las reuniones de la OIT y a apoyar la participación de las mujeres en todas las actividades (se adjunta una copia del Informe del Consejo de Administración (GB. 256/12/23) en el Anexo II).

10. Además, durante la 80a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 1993), la Oficina organizó una reunión oficiosa en honor de las mujeres participantes. La reunión, a la que asistieron los delegados y miembros del personal, reunión a la que asistieron los delegados y miembros del personal, se centró en la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en todas las reuniones y actividades de la OIT y en los medios de influir sobre el gobierno y los interlocutores sociales para que designen más mujeres delegadas. Esta reunión, presidida por la Sra. Chinery-Hesse, Directora General Adjunta, fue la primera de esta clase, y se espera que la Conferencia Internacional del Trabajo de 1994 adopte las medidas de seguimiento que se imponen.

11. En las páginas siguientes se enumeran publicaciones y/o documentos seleccionados de la OIT relacionados con las actividades mencionadas y otras actividades conexas.

PRINCIPALES PUBLICACIONES DE LA OIT SOBRE LAS MUJERES TRABAJADORAS
1992-1993

OIT. Conditions of Work Digest. "Combating Sexual Harassment at Work". Vol. 11, No. 1, Ginebra 1992.

Hasting, S.; Coleman, M. "Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector". OIT, IDP Women/Working Paper No. 4, Ginebra 1992.

Siltanen, J.; Jarman, J.; Blackburn, R. M. "Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation; A Manual on Methodology". OIT, IDP Women/Working Paper No. 2, Ginebra, 1992.

/...

- Lazo, L. "Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection in the Philippines: Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Bangkok, 1992.
- OIT. Technical Cooperation Promotion Branch. "Women in Development Policies of Multi-Bilateral Donors", Ginebra, 1992.
- Eaton, S. C. "Women Workers and Unions and Industrial Sectors in North America". OIT, IDP Women/Working Paper No. 1, Ginebra, 1992.
- Torrealba, S.C. "Trabajadoras Migrantes en el Servicio Doméstico en Venezuela". OIT, MIG/Working Paper No. 71.S. Ginebra 1992.
- OIT. CINTERFOR. "Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina: Síntesis Regional". Montevideo, 1992.
- Standing G. "Cumulative Disadvantage? Women Industrial Workers in Malaysia and Philippines: OIT, WEP/Working Paper No. 60. Ginebra, 1992.
- OIT. Asian Regional Team for Employment Promotion; PNUD; Centre for Women's Development Studies, Nueva Delhi. "Gender Dimensions of Employment and Wages in Selected Asian Countries: An Annotated Bibliography". Nueva Delhi, 1992.
- Ravaozanany, N. "Etude du Milieu pour Orienter les Activités Educatives du Bien-Etre Familial: Le Case de Madagascar". Labour and Population Working Paper No. 183, Ginebra 1992.
- Evans, A. R. "Women's Work and Family Welfare: Informal Women's Groups and Family Planning Information and Services. Labour and Population Working Paper No. 182, Ginebra 1992.
- Shah, V., "Room for Improvement: A Study of Women Building Workers in Bombay". Construction Information Paper No. 5, Ginebra, 1992.
- OIT. Comisión Técnica Permanente de Servicios Médicos y de Salud. Primera Reunión. "Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en los servicios médicos de salud" (ILO-STC/HMS/1/1992) Ginebra, 1992.
- OIT. "Ouverture sur l'Egalité des Chances: Strategie Destinée à Renforcer la Participation des Femmes dans les Projects de Coopération Technique". Femmes et Développement, Documento No. 3, Ginebra, 1992.
- Nagaraj, S.; Yahya, S. R. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in Malaysia". LAPTAP Working Paper No. 11, Bangkok, 1992.
- OIT. "Mongolia: Advancement of Mongolian Women: Findings and Recommendations of the Assignment on Co-operative Training". (ILO-MON/91/W01). Ginebra, 1992.

/...

- Rahman, R. I. "Review of Women and Employment in Bangladesh". (ILORAS/86/071). Nueva Delhi, 1992.
- Leigh-Doyle, S. "Increasing Women's Participation in Technical Fields". (Training Discussion Paper, No. 90), Ginebra, 1992.
- Medel-Anonuevo, G. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in the Philippines". (LAPTAP Working Paper No. 8). Bangkok, 1992.
- Wainerman, Ch. "Improving the Accounting of Women Workers in Population Censuses: Lessons from Latin America". (Population and Labour Policies Programme, Working Paper No. 178), Ginebra, 1992.
- Zegers, M. "Strategies for Women and Development in the Republic of Congo". (Labour and Population Series for Sub-Saharan Africa, Working Paper No. 14), Ginebra, 1992.
- Oberai, A. S. OIT-FNUAP. "Assessing the Demographic Impact of Development Projects: Conceptual, Methodological and Policy Issues". Londres, Routledge, 1992.
- OIT. "Trabajadores con responsabilidades familiares" Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III, Ginebra, 1993.
- Folbre, N. "Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa". (OIT/IDP WOMEN/Working Paper No. 5). Ginebra, 1993.
- Oppong, C. "ILO Standard Setting, Policy Studies and Technical Cooperation Relating to Population Issues and Women". (ILO-POP/Working Paper No. 185), Ginebra, 1993.
- MacPherson, C. "Women in Scientific Research in Australia: A case Study". (OIT, SAP 4.13/Working Paper No. 50), Ginebra, 1993.
- Rassou, R. "Statistical Measurement of Gender Wage Differentials". (OIT IDP WOMEN/Working Paper No. 3), Ginebra, 1993.
- Eyraud, F. "Equal Pay Protection in Industrialised Market Economies: In Search of Greater Effectiveness", Ginebra, 1993.

PROYECTO INTERDEPARTAMENTAL SOBRE LA IGUALDAD
PARA LA MUJER EN EL EMPLEO

Documentos de Trabajo

IDP Women/WP-1	Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America.	Susan C. Eaton
IDP Women/WP-2	Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A Manual on Methodology.	Janet Siltanen, Jennifer Jarman and Robert M. Blackburn
IDP Women/WP-3	Statistical Measurement of Gender Wage Differentials.	ILO Bureau of Statistics
IDP Women/WP-4	Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector.	Sue Hastings and Martha Coleman
IDP Women/WP-5	Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa.	Nancy Folbre
IDP Women/WP-6	Les syndicats et les travailleuses dans le secteur non structuré: le cas des travailleuses domestiques à Recife, Brésil et des vendeuses sur les marchés à Ougadougou, Burkina Faso.	Marie Anderfuhren et Mamounata Cisse
IDP Women/WP-7	Organizing Homeworkers in the Informal Sector in Australia, the Netherlands and Canada.	Jane Tate
IDP Women/WP-8	Collective Bargaining and the Promotion of Equality: The Case of South Africa.	Catherine O'Regan Clive Thompson
IDP Women/WP-9	El Hostigamiento Sexual en el Empleo ¿Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?	Marta Eugenia Solano Ana Elena Badilla
IDP Women/WP-10	The Unionisation of Women Workers in Different Industrial Sectors in South Africa.	Catherine O'Regan Bee Thompson
IDP Women/WP-11	Participación de la Mujer en los Sindicatos de Venezuela.	Dilcia Balliarche Carlos Eduardo Febres

/...

RESOLUCION SOBRE LA FUNCION DE LA OIT EN LA COOPERACION TECNICA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su 80a. reunión (1993);

Habiendo efectuado un examen detallado de las actividades prácticas de la OIT sobre la base del Informe VI, titulado La función de la OIT en la cooperación técnica;

Teniendo en cuenta la resolución sobre la función de la OIT en la cooperación técnica, adoptada en su 73a. reunión (1987); la resolución sobre el papel de las empresas en crecimiento y en la creación de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, adoptada en su 79a. reunión (1992); la resolución sobre la promoción del empleo rural, adoptada en su 75a. reunión (1988); la resolución sobre el medio ambiente, el desarrollo, el empleo y la función de la OIT, adoptada en su 77a. reunión (1990), y la resolución sobre el ajuste y el desarrollo de los recursos humanos, adoptada en su 79a. reunión (1992);

Habiendo considerado la resolución sobre la promoción del empleo independiente, adoptada en su 77a. reunión (1990); la resolución sobre el ajuste estructural, las relaciones laborales y el desarrollo económico y social, adoptada en su 78a. reunión (1991), y la resolución sobre la acción de la OIT, para trabajadoras, adoptada en la 78a. reunión (1991);

Recordando las resoluciones 44/211 y 47/199 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, adoptadas en 1988 y 1992 respectivamente, la resolución 45/199, en la que se proclama el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo y las recientes decisiones del Consejo de Administración del PNUD respecto al enfoque programático, la ejecución nacional y los nuevos arreglos para los gastos de apoyo;

Recordando el plan de acción adoptado en 1990 por la segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados;

Recordando el Programa 21 adoptado en 1992 por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo;

Recordando la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional) (No. 113), adoptada en su 44a. reunión (1960), y el Convenio sobre la política del empleo (No. 122), adoptado en su 48a. reunión (1964);

Reafirmando que la estructura tripartita de la OIT es la fuerza excepcional que le permite asociar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, conjuntamente con los gobiernos, en un proceso de genuina asociación activa que, a su vez, amplía y enriquece las actividades prácticas desarrolladas por la Organización;

Reafirmando la pertinencia del documento sobre las normas internacionales del trabajo, y la cooperación técnica, del cual ha tomado nota el Consejo de Administración de la OIT en su 252a. reunión (marzo de 1992);

/...

Adopta las conclusiones siguientes e invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que solicite al Director General que les preste la consideración debida en la formulación, aplicación y evaluación del programa de cooperación técnica.

Conclusiones sobre la función de la OIT en la cooperación técnica

Introducción

1. La cooperación técnica debería seguir siendo uno de los principales medios de acción para el logro de los objetivos de la OIT, complementando otros medios de acción, de conformidad con su mandato definido en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia.

2. El programa de la cooperación técnica debería aplicarse de acuerdo con los objetivos de la OIT y las necesidades y prioridades de los países beneficiarios, y circunscribirse las esferas de competencia esenciales de la OIT, haciendo pleno uso de las ventajas comparativas y la estructura tripartita de la Organización. El programa debería además centrarse en el fortalecimiento de las capacidades nacionales de los países en desarrollo respecto de las áreas de competencia de la OIT, a fin de ayudarlos a alcanzar el objetivo de la autosuficiencia.

3. Las prioridades específicas para cada país en materia de actividades de cooperación técnica de la OIT deberían definirse a nivel nacional y por las organizaciones gubernamentales competentes, en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y la Oficina, y con otros donantes responsables de programas sustantivos de cooperación técnica en el país de que se trata, cuando proceda.

4. Habida cuenta del contexto de desarrollo cada vez más competitivo en que la Organización debe realizar sus actividades, se deberían tomar todas las disposiciones posibles para fortalecer sus conocimientos técnicos exclusivos, que ésta debe su estructura tripartita. Esto debe lograrse mediante la asignación de recursos destinados a las prioridades acordadas a través del programa y presupuesto y adoptarse una política de personal idónea que se apoye en un programa de formación elaborado en función de las necesidades que, entre otras cosas, fomente la comprensión de las preocupaciones de los interlocutores sociales.

5. La cooperación técnica de la OIT debería ser parte integrante de las actividades prácticas para el desarrollo y, como tal, debería llevarse a cabo en plena coordinación con los diferentes programas y órganos del sistema de las Naciones Unidas a fin de evitar toda superposición o duplicación innecesarios, y tener en cuenta los objetivos propios y la estructura tripartita de la Organización. Se debería prestar especial atención a las resoluciones 44/211 y 47/199 de la Asamblea General, anteriormente mencionadas.

6. El Consejo de Administración debería consagrar más esfuerzos a la vigilancia, la revisión y la evaluación del programa de cooperación técnica, en particular por intermedio de la nueva Comisión de Cooperación Técnica. Esta tarea debería consistir en la evaluación del programa general y los resultados

/...

específicos obtenidos en áreas esenciales del programa. La evaluación del programa debería realizarse según una metodología rigurosa, aprobada por el Consejo de Administración actuando en la comisión pertinente. Sería conveniente que la Conferencia Internacional del Trabajo efectuara periódicamente un examen general del programa, cada cinco años como mínimo.

Objetivos y prioridades

a) Prioridades esenciales

7. En el decenio de 1990, el programa de cooperación técnica de la OIT debería centrar sus actividades en tres áreas prioritarias: el apoyo a la democratización, la mitigación de la pobreza - incluida la creación de puestos de trabajo -, y la protección de los trabajadores. Las prioridades del programa se podrían resumir de la manera siguiente:

- a) La promoción de instituciones democráticas y representativas, sustentadas en un marco jurídico sólido y equitativo conforme a las normas internacionales del trabajo pertinentes, debería ser una de las preocupaciones principales de la OIT.
- b) El empleo pleno, productivo y libremente elegido es el medio más efectivo para combatir la pobreza. Las actividades de cooperación técnica que se emprendan en el futuro deberían estar especialmente destinadas a ayudar a los mandantes de la OIT a contribuir a la formulación de políticas económicas aptas para aumentar el volumen de empleo, asegurar el desarrollo duradero y fomentar el crecimiento económico.
- c) El desarrollo de los recursos humanos y la capacitación para el empleo siguen siendo preocupaciones prioritarias. La asistencia de la OIT debería centrarse cada vez más en el fortalecimiento de la capacidad nacional para formular una política en materia de formación estrechamente vinculada al análisis del mercado del trabajo, así como en el fomento de la capacitación por el sector privado, con inclusión de la formación del espíritu empresarial y del desarrollo de la empresa, y en la promoción de sistemas de formación públicos más flexibles. A este respecto, convendría tener en cuenta las conclusiones adjuntas a la resolución sobre el ajuste y el desarrollo de los recursos humanos, adoptada por la Conferencia en su 79a. reunión (1992).
- d) En el ámbito de la protección social, se debería prestar especial atención al desarrollo, la reforma y, siempre que sea posible, a la extensión de los regímenes de seguridad social, de los sistemas de atención de la salud y de las redes de seguridad social. Se debería hacer mayor hincapié en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en especial en lo que atañe a los trabajadores que desempeñan ocupaciones peligrosas.

/...

- e) Debería dedicarse especial atención a los grupos más vulnerables, haciendo hincapié en la ayuda al desarrollo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para permitirles participar de modo eficaz en el proceso de desarrollo.
- f) Deberían proseguir las actividades destinadas a eliminar el trabajo infantil según un enfoque integrado basado en las normas pertinentes de la OIT, el tripartismo y la multiplicidad de disciplinas, y que tome en cuenta las particularidades específicas de hombres y mujeres. Debería proseguir enérgicamente la labor realizada en favor de la abolición del trabajo forzoso y la protección de los trabajadores migrantes y de los grupos desfavorecidos.
- g) La OIT debería seguir prestando su asistencia para el desenvolvimiento de los principales componentes de los sistemas nacionales de administración del trabajo valiéndose, para ello, entre otras cosas, de las misiones tripartitas de inspección del trabajo.

8. En todas las actividades de desarrollo, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres debería desempeñar un papel esencial en los programas de cooperación técnica de la OIT. En todas las actividades del programa de cooperación técnica de la OIT se deberían aplicar indicadores del rendimiento específicos de los hombres y mujeres. Habida cuenta de la experiencia acumulada al respecto, es indispensable asegurar la plena participación femenina en la planificación, la concepción, la aplicación, y la evaluación de los programas y proyectos de desarrollo de la OIT e incorporar, en cada etapa de los ciclos de programas y proyectos, criterios que tengan en cuenta las particularidades específicas de hombres y mujeres. En la aplicación de los programas, se debería prestar especial atención al plan de acción de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo, la resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, adoptada en la 78a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1991), y la serie de Convenios y Recomendaciones de la OIT cuya finalidad es combatir la discriminación fundada en el sexo.

b) Principales modalidades

9. A fin de aprovechar al máximo los escasos recursos disponibles, la OIT debería seleccionar algunas de las prioridades medulares de su mandato y centrar en ellas las actividades de su programa de cooperación técnica en función de las necesidades específicas de los mandatos de los países beneficiarios, de modo que la Organización se dedique a hacer menos cosas, pero mejor.

10. El programa de cooperación técnica de la OIT debería ayudar a los Estados Miembros a progresar en la ratificación de los Convenios de la OIT y a aplicar mejor las normas internacionales del trabajo.

11. Se deberían realizar nuevos esfuerzos para promover el tripartismo. Se debería dar prioridad al suministro de una asistencia destinada a robustecer los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

/...

12. La OIT debería hacer todo lo posible, con arreglo a su mandato, para consolidar los esfuerzos dirigidos a fomentar un desarrollo económico y social viable y duradero en los países menos adelantados, teniendo en cuenta el programa de acción adoptado en 1990 en la segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados.

13. De conformidad con su mandato, la OIT debería contribuir activamente a la aplicación del Programa 21, adoptado en 1992 por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Se debería prestar especial atención a las recomendaciones pertinentes de la Reunión consultiva tripartita de la OIT sobre el medio ambiente y el mundo del trabajo, que se celebró en noviembre de 1992. En todas las actividades de cooperación técnica, se deberían tener en cuenta las cuestiones relacionadas con el medio ambiente y sus repercusiones. Se deberían elaborar directrices prácticas que permitan cerciorarse de que la problemática medioambiental está integrada en todas las etapas de los ciclos de programas y proyectos.

Sinergia entre las normas internacionales del
trabajo y la cooperación técnica

14. La cooperación técnica no debería considerarse como algo aislado de los otros medios de acción, en particular de la actividad normativa y la investigación. Estas actividades deberían complementarse y reforzarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la OIT y contribuir así al desarrollo. Las normas de la OIT deberían ser utilizadas entonces como principios de orientación para las actividades de cooperación técnica de la OIT.

15. Las actividades destinadas a hacer tomar conciencia de la estrecha complementariedad existente entre las normas de la OIT y la cooperación técnica deberían trascender cada vez más la esfera de la OIT e interesar a los fondos, los programas y los órganos centrales y nacionales del sistema de las Naciones Unidas, los donantes multilaterales, las instituciones financieras internacionales y regionales - en particular, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial -, los mandatos de la OIT, los funcionarios públicos y los parlamentarios.

16. Al interior de la OIT, es preciso asegurar la complementariedad entre su actividad normativa y la cooperación técnica, a fin de fomentar el progreso económico y social, mediante la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, y dar respuestas positivas y constructivas a los mandatos de la OIT, de conformidad con las directrices aprobadas por el Consejo de Administración en su 252a. reunión (marzo de 1992).

17. Con el fin de promover la relación entre las normas y la cooperación técnica, deberían asignarse más fondos del presupuesto ordinario de la OIT y otros disponibles.

/...

Promoción del tripartismo y el diálogo social

18. A fin de reforzar y respaldar el proceso de democratización en un número creciente de países, es preciso establecer consultas estrechas entre las organizaciones de empleadores y las de trabajadores sobre las opciones en materia de políticas económicas y sociales. Considerando esta tendencia, la OIT debe estar en condiciones de proveer los servicios de asesoramiento y capacitación que se le pidan, a fin de que las organizaciones antedichas estén mejor preparadas para recabar y analizar la información, participar eficazmente en el diálogo social, y asumir sus nuevas obligaciones bajo ejecución nacional.

19. Se deberían adoptar todas las medidas posibles a fin de asegurar que los interlocutores sociales participen en la planificación, aplicación y evaluación de las diversas actividades del programa de cooperación técnica de la OIT. Según corresponda, se deberían realizar esfuerzos especiales para que los mandantes tomen debidamente conciencia del sentido y las aplicaciones de un enfoque tripartito.

20. Es preciso proseguir las consultas con el PNUD para que se insista firmemente en la participación tripartita en las actividades de cooperación técnica financiadas por el PNUD que se lleven a cabo en las esferas de competencias de la OIT. A este respecto, tanto la OIT como el PNUD deberían adoptar medidas urgentes y duraderas.

21. Se debería alentar a los donantes multilaterales y multibilaterales a aumentar sus contribuciones a los programas que benefician directamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los países destinatarios de la ayuda.

22. La Oficina debería desplegar esfuerzos especiales a fin de instar a los Estados Miembros a ratificar y aplicar el Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (No. 144), y poner en aplicación la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (No. 152).

Cuestiones esenciales de administración

23. Considerando, por una parte, las numerosas prioridades indicadas en las presentes conclusiones y, por otra, la disminución anticipada del financiamiento y la necesidad claramente expresada de que la OIT se circunscriba a la esfera del mandato para que aproveche su ventaja comparativa y haga menos pero mejores actividades, es importante insistir más en una estrategia de la OIT coherente en materia de cooperación técnica. Tal estrategia debería establecer prioridades definidas, medios realistas y un calendario realizable para obtenerlas. Esto permitirá contar con criterios claros para que el Consejo de Administración y la Conferencia puedan fiscalizar los progresos realizados y asegurar un aprovechamiento óptimo de los escasos recursos de cooperación técnica disponibles para lograr un impacto máximo. En consecuencia, este documento de estrategia debería presentarse a la

/...

Comisión de la Cooperación Técnica del Consejo de Administración a la mayor brevedad, teniendo debidamente en cuenta las cuestiones esenciales de administración que se enuncian a continuación.

a) Financiamiento

24. La OIT debería seguir haciendo todo cuanto esté a su alcance a fin de asegurar un flujo continuo y suficiente de recursos para su programa, según evolucionan los enfoques y prioridades. Se debería prestar especial atención al aprovechamiento máximo de los servicios de apoyo técnico del PNUD, de la categoría SAT-1, como catalizadores y complemento de la labor de investigación y asesoramiento financiada con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. Se deberían destinar a la Cooperación Técnica fondos de un monto adecuado con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO), para que ésta pueda seguir ocupando un lugar preponderante en el programa de cooperación técnica de la OIT. Se debería prestar especial atención a aquellas actividades correspondientes al mandato central de la OIT que no atraen suficientes fondos extrapresupuestarios.

25. Conforme la aplicación de las modalidades nacionales de ejecución vayan progresando, debería disminuir el monto de los recursos que el PNUD pone a disposición de la OIT para tales fines. El Consejo de Administración debería revisar constantemente los efectos de la reducción de los recursos en el programa de cooperación técnica, sobre la base de informes periódicos que permitan adoptar el curso de acción apropiado.

26. Se deberían realizar esfuerzos para instaurar una colaboración con nuevos donantes multilaterales, e intensificarla con las Comunidades Europeas, y, en general, para lograr que el programa de cooperación técnica de la OIT sea mejor comprendido y valorado en los países donantes y los países beneficiarios. Se debería insistir en las ventajas comparativas de la OIT como medio de canalizar los programas multilaterales, haciendo hincapié en la potencialidad de la Organización de asegurar la cohesión, la complementariedad de dichos programas, así como una vigilancia eficaz y los mecanismos de evaluación apropiados.

27. En contraposición con el estancamiento y la reducción potencial de los flujos de ayuda oficial para el desarrollo, se están transfiriendo a los países en desarrollo más recursos procedentes de instituciones financieras internacionales y regionales y, desde fechas recientes, por conducto del sector privado. Este fenómeno repercute cada vez más en las cuestiones de desarrollo económico y social en los países en desarrollo. En consecuencia, la OIT debería consolidar su diálogo con las instituciones financieras de desarrollo en estrecha colaboración con los mandatos tripartitos de la OIT, y continuar participando cada vez más activamente en todos los aspectos relevantes de sus actuaciones y en los planos apropiados. De esta manera, podría propiciar la mitigación total de los objetivos sociales en las políticas y las operaciones de estas instituciones y conseguir fondos de las mismas para que la OIT pueda intervenir en aquellos componentes de sus programas de cooperación técnica en que pueda hacer valer una ventaja comparativa, los aspectos pertinentes y en los niveles apropiados de sus operaciones, a fin de asegurarse de que en las políticas y operaciones de las referidas instituciones se contemplan plenamente los objetivos sociales.

/...

28. La noción de asociación debería extenderse a los donantes que financian las actividades de cooperación técnica de la OIT, ya se trate: a) de los Estados Miembros, que continúan prestando en mayor proporción servicios de expertos destacados gratuitamente para la realización de actividades de cooperación técnica de la OIT; b) de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los países desarrollados que ofrecen los servicios de expertos y los recursos de que disponen para la realización de programas de la OIT en beneficio de sus homólogos de los países en desarrollo; c) mediante un compromiso cabal de facilitar servicios de expertos y recursos para la Cooperación Técnica entre Países en Desarrollo (CTPD) y los países que están abocados a una transición económica.

b) Coordinación

29. La OIT, en su calidad de institución del sistema de las Naciones Unidas y por poseer rica experiencia en materia de capacitación, debería apoyar plenamente los esfuerzos renovados que despliega todo el sistema, y contribuir a los mismos, a fin de consolidar las capacidades nacionales de los países beneficiarios y hacer más coherentes y eficaces las actividades prácticas del sistema general en el plano nacional, teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo nacionales.

30. Con arreglo a las modalidades - como la ejecución nacional, el enfoque programático y la mayor importancia de los servicios de asesoramiento sobre cuestiones de principio y programas -, es preciso tomar plenamente en cuenta las capacidades y las necesidades de los países beneficiarios. Se debería formular un programa eficaz de cooperación técnica de la OIT, aplicable en el plano nacional, que sea una combinación de investigaciones sobre cuestiones de principio y ejecución y aplicación de proyectos. Los programas deben coordinarse cuidadosamente con otros ejecutados por el sistema de las Naciones Unidas. También debe mantenerse una cautelosa coordinación con otras organizaciones donantes multilaterales y bilaterales presentes en ámbitos análogos de cooperación técnica en cada uno de los países beneficiarios.

31. Se debería velar por que los principios y preocupaciones de la OIT sean recogidos plenamente en una respuesta integrada de las Naciones Unidas y específica para cada país, de conformidad con los objetivos nacionales, definidos conjuntamente con los mandatos tripartitos de la OIT.

32. La OIT debería participar de manera activa en la evaluación prevista de las nuevas disposiciones del PNUD relativas a los gastos de apoyo y debería mantener debidamente informado al Consejo de Administración acerca de los resultados.

c) Aplicación y evaluación del programa

33. Existe la necesidad constante de fortalecer la pertinencia, la eficacia y los efectos de la cooperación técnica, en armonía con las resoluciones 44/211 y 47/199 de la Asamblea General. En este sentido, se deberían multiplicar los esfuerzos tendientes a fortalecer las funciones de planificación, vigilancia y evaluación de todas las actividades de cooperación técnica de la OIT, en la sede tanto como en el terreno, independientemente de su fuente de financiación, y en el marco de la política de asociación activa.

/...

34. La OIT deberá traspasar paulatinamente a los países beneficiarios la ejecución y la realización de los proyectos, en la medida en que éstos estén preparados para asumir sus obligaciones, y debería centrar sus actividades en el suministro de servicios de asesoramiento sobre cuestiones de principio y programas. Al hacerlo, debería evaluar debidamente la capacidad nacional de cada país beneficiario, en consulta con los interlocutores sociales y la institución de financiación interesada, cuando así proceda.

35. Se debería vigilar con especial atención el grado en que las actividades de cooperación técnica de la OIT benefician a las mujeres, tanto por medio de los programas que les están específicamente destinados como mediante su participación en programas de carácter general. La Comisión de Cooperación Técnica del Consejo de Administración debería ocuparse de este asunto en forma permanente, a fin de asegurarse que las mujeres están representadas de la manera más completa posible en todas las facetas de la cooperación técnica. Las actividades de la OIT en esta esfera deberían llevarse a cabo de tal suerte que favorezcan la eliminación de todo tipo de discriminación adversa.

36. El control de la calidad de la concepción y la formulación de los programas y proyectos de cooperación técnica debería seguir siendo un asunto primordial. Sin embargo, una buena concepción es un requisito necesario, si bien no suficiente, para que las actividades de cooperación técnica tengan buen éxito. Por esta razón, en colaboración con sus interlocutores, la OIT debería prestar más atención a la elaboración de mecanismos adecuados que permitan definir y planificar programas y proyectos de alcance nacional y vigilar su aplicación de manera eficaz.

37. Las actividades de cooperación técnica realizadas en el pasado han permitido acumular experiencia, de modo que hoy es necesario divulgar dentro y fuera de la Organización las enseñanzas aprendidas, a fin de que sean tenidas en cuenta en el momento de proyectar y realizar actividades futuras. Se debería poner de realce la situación excepcional de la OIT, en la que se integran perspectivas y experiencias de índole tripartita.

38. La combinación de la autoevaluación y las valoraciones independientes se considera como un método válido. La autoevaluación se nutre de los conocimientos técnicos y las experiencias de los responsables directos de la ejecución, permite responsabilizarlos mejor y facilita el intercambio de experiencias. Las evaluaciones independientes, en las que intervienen especialistas externos enviados por los mandantes de la OIT interesados, añaden objetividad y credibilidad a la evaluación general y permiten que las actividades de cooperación técnica sean comparables y más transparentes.

39. Los efectos a largo plazo y el carácter duradero de las actividades de cooperación técnica deberían propiciarse sistemáticamente por medio de evaluaciones de fondo efectuadas a posteriori. Los resultados de estas evaluaciones podrían contribuir a utilizar los recursos de ayuda con mayor eficacia en el futuro.

40. A fin de atender eficazmente las necesidades en constante evolución de los países beneficiarios, se debería realizar un examen minucioso que permita seleccionar y facilitar los servicios de los expertos más calificados, teniendo

/...

presente que aumente cada vez más la demanda de expertos nacionales y regionales contratados por períodos breves, lo cual consolida la participación local y la realización de proyectos eficaces y duraderos.

41. La compra de material y la subcontratación de servicios por parte de la OIT deberían efectuarse en apoyo de sus actividades de cooperación técnica esenciales y con la finalidad de suministrar los materiales y servicios de los tipos y calidades más adecuados y a los costos más reducidos, con arreglo a los procedimientos establecidos en materia de competitividad, que incluyen también el asesoramiento a los mandatos en cuanto a las tendencias del mercado y la tecnología, con miras a aumentar las compras de materiales en los países en desarrollo y en los países donantes poco utilizados, y mejorar la asistencia a la formación.

42. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín debería seguir actuando como instrumento clave de la formación, y ocupándose, entre otras, de la capacitación relacionada con los proyectos como complemento de los servicios técnicos prestados por otros programas de la OIT. El Centro debería contribuir también a la formulación y aplicación de distintas actividades de formación emprendidas dentro del sistema de las Naciones Unidas, haciendo especial hincapié en el mandato central de la OIT, e insistir fundamentalmente en el fortalecimiento de la capacidad de gestión de la cooperación técnica por parte de los gobiernos beneficiarios y de los interlocutores sociales, y en el fomento de una coordinación eficaz y un trabajo de equipo dentro del sistema de las Naciones Unidas. El Centro debería ser plenamente utilizado para llevar a cabo distintas etapas de la aplicación de la política de asociación activa.

43. En sus esfuerzos destinados a fomentar la Cooperación Técnica entre Países en Desarrollo (CTPD), la OIT debería proporcionar servicios de asesoramiento técnico y facilitar los intercambios de carácter regional, subregional, interregional y mundial. La OIT debería también instar a los países en desarrollo a movilizar los recursos necesarios para lograr la autosuficiencia y la igualdad.

Política de asociación activa

44. Se debería establecer una asociación activa y constructiva entre los mandatos tripartitos de la OIT y la Oficina, sobre todo en el terreno, con el propósito de formular conjuntamente programas de cooperación técnica, como parte de un programa integrado que abarque todas las esferas de acción de la OIT, en beneficio de los Estados Miembros.

45. Se deberían poner enérgicamente en ejecución los diferentes elementos de la política de asociación activa, incluidas la formulación de objetivos por países y la distribución de los equipos multidisciplinarios, y se los debería someter a una cuidadosa vigilancia.

46. Los objetivos que se proponen por países proveerán un marco para las operaciones de la OIT en el país de que se trate. Al formular estos objetivos, se deberían realizar consultas amplias con los mandantes tripartitos para cerciorarse de que sus prioridades y preocupaciones han sido plenamente integrados en la definición de los objetivos. Esto no debería ir en detrimento

/...

de la política de la OIT de prestar directamente asistencia a los interlocutores sociales. Los objetivos por países deberían tener en cuenta los planes de desarrollo y las prioridades nacionales, contribuir eficazmente a ellos, y estar coordinados con la estrategia del país beneficiario apoyada por los interlocutores internacionales en materia de desarrollo. Al definirse los objetivos nacionales, convendría cuidar especialmente que las autoridades del país interesado estén totalmente comprometidas a promover y, cuando proceda, a aplicar, las conclusiones de proyecto encaminado a prestar asesoramiento sobre pautas de orientación o planificación.

47. La OIT debería dedicarse cada vez más en el suministro de asesoramiento sobre cuestiones de políticas generales para el desarrollo de las capacidades locales en materia de planificación, vigilancia y evaluación de las actividades de cooperación técnica. A este respecto, la OIT debe dedicarse más a la investigación sobre las cuestiones programáticas y sobre la evaluación así como a los resultados logrados mediante la cooperación técnica, y también a la investigación de índole metodológica y conceptual. El éxito de los estudios e investigaciones de la OIT debería juzgarse cada vez más sobre la base de su pertenencia en la aplicación de políticas. Se debería insistir en los estudios específicos por países llevados a cabo en el plano regional, así como en la investigación y los análisis comparativos que trasciendan las fronteras geográficas de los equipos multidisciplinarios y que son efectuados en la sede.

48. La complejidad cada vez mayor de los objetivos económicos y sociales requiere que el suministro de asesoramiento sobre cuestiones de principio y otros servicios técnicos se aborde con un enfoque multidisciplinario y que, en la manera práctica de acometer las necesidades del desarrollo, se integren disciplinas específicas. La OIT ya ha adoptado varias medidas para promover y aplicar un enfoque multidisciplinario, incluyendo la realización de proyectos interdepartamentales, la creación de equipos multidisciplinarios y la realización de una labor conceptual. Este esfuerzo debería continuar e intensificarse. La OIT debería estructurar su marco conceptual y elaborar instrumentos analíticos específicos a fin de aplicar el enfoque multidisciplinario de modo eficaz.

49. Bajo la autoridad del director regional, la Oficina de la OIT debería asumir la responsabilidad de definir las necesidades, en estrecha consulta con los mandantes tripartitos, y de dirigir las actividades de la OIT que se realizan en los países o las subregiones interesadas, contando para ello con el apoyo técnico de los equipos multidisciplinarios, así como con el respaldo adecuado y la orientación general de la sede.

50. Los equipos multidisciplinarios deberían perseguir objetivos bien estructurados y claramente definidos, y estar dotados de unos planes de trabajo que permitan evaluar los adelantos logrados dentro de los plazos establecidos. Para obtener el funcionamiento óptimo de estos equipos, se debería conceder especial atención a la composición, la coordinación y la gestión de los mismos, así como a su capacitación. El Consejo de Administración debería revisar constantemente la localización y la composición de los equipos multidisciplinarios, a fin de que éstos respondan de la manera más eficaz posible a la evolución de las necesidades de los países y las regiones. El Consejo de Administración debería velar especialmente por que los equipos

/...

multidisciplinarios estén preparados para abordar cuestiones particulares, como el trabajo infantil, temas relacionados con la seguridad social y la transición hacia una economía de mercado.

51. Los equipos multidisciplinarios deberían contar con el apoyo activo de los departamentos técnicos, actuar en coordinación con el personal de la sede, con el de otros equipos multidisciplinarios, y con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los especialistas en temas de interés para los empleadores y para los trabajadores que actúan dentro de los equipos multidisciplinarios, atendiendo a la estructura tripartita de la OIT, deberían presentar informes a sus oficinas respectivas de la sede manteniendo una estrecha colaboración con los demás miembros. Se debería fomentar al máximo la utilización de los servicios de expertos y las instituciones locales, así como la colaboración con los mismos, bajo la supervisión periódica de la Comisión de la Cooperación Técnica del Consejo de Administración.

52. Se debería informar periódicamente al Consejo de Administración acerca de los adelantos realizados en la aplicación de la política de asociación activa, y estos resultados deberían figurar en la evaluación general de los logros efectuada por la Conferencia Internacional del Trabajo cada cinco años como mínimo.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

GB.256/12/23
256a. reunión

CONSEJO DE ADMINISTRACION

Ginebra,
27-29 de mayo de 1993

Duodécimo punto del orden del día

INFORME DEL COMITE SOBRE DISCRIMINACION

1. El Comité sobre Discriminación se reunió el día 26 de mayo de 1993, bajo la presidencia del Sr. J. Pederson (Gobierno, Dinamarca). La Srta. Hak fue Vicepresidenta empleadora, y el Sr. Tapiola, Vicepresidente trabajador. En nombre de la Mesa de la Comisión, el Presidente lamentó el fallecimiento del Sr. Chanaiwa, acaecido en febrero de 1993, y rindió homenaje a su admirable personalidad y a la valiosa contribución que brindó a la labor del Comité y de la OIT.

Actividades de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo

2. El Comité tuvo ante sí un documento¹ en el que se informaba acerca de los asuntos recogidos en las propuestas de Programas y Presupuesto para 1994-1995 referentes a la igualdad, sobre los progresos realizados por el Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo, y sobre las medidas destinadas a aumentar la participación de la mujer en las reuniones de la OIT.

3. La Vicepresidenta empleadora manifestó su satisfacción por el documento e indicó que los empleadores estaban complacidos con la primera parte que atendía la solicitud que habían hecho éstos y proporcionaba una buena indicación sobre el trabajo que se proponía en el Programa y Presupuesto para 1994-1995. Los empleadores ya habían manifestado sus opiniones acerca de las propuestas en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración. Era bien sabida la postura que tenían los empleadores acerca de la discriminación positiva aunque esta posición era minoritaria y su Grupo esperaba que se debatiera más concretamente el tema antes de tomar una decisión.

4. El Vicepresidente trabajador manifestó su esperanza de que esta reunión no fuera la última que celebrara el Comité porque, en cualquier caso, era preciso intensificar la labor de la OIT en lo referente a la discriminación.

¹ Documento GB.256/CD/1/3.

Encomió el documento elaborado por la Oficina, señalando que facilitaba aclaraciones útiles sobre el seguimiento de los asuntos relativos a la igualdad y destacaba la necesidad de vigilancia, control y supervisión. Una cuestión esencial era la asignación de recursos para cerciorarse de que pudiera proseguirse eficazmente el valioso trabajo realizado. Apoyó la inclusión de los asuntos de igualdad en la labor de ejecución de la política de asociación activa y en el cometido de los equipos multidisciplinarios. Confiaba en que el equipo multidisciplinario establecido en Budapest estuviera suficientemente equipado para ocuparse de la situación de la mujer, habida cuenta de los efectos adversos que estaba teniendo sobre las trabajadoras la transición económica de los países de Europa central y oriental. El elevado desempleo existente en los países industrializados también hacía pesar cada vez más sus consecuencias sobre las mujeres. Lamentó el aplazamiento hasta 1944 de la Reunión tripartita de expertos sobre seguridad social y protección social: igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres; ahora bien, se felicitó del trabajo realizado en relación con el acoso sexual. Manifestó que estaba de acuerdo en que la integración de los asuntos relativos a la igualdad de sexos en las actividades ordinarias podía redundar en que éstos quedaran diluidos si no se efectuaba una vigilancia idónea; convenía evaluar los avances logrados al cabo de cierto tiempo. En cuanto al Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo, pidió que se facilitara más información sobre la labor que se llevaba a cabo en lo referente al cometido de los sindicatos a fin de encuadrar a los trabajadores no organizados.

5. En lo referente a la participación de mujeres en las reuniones de la OIT, el orador propuso una breve lista de medidas que podían acordarse: i) formación destinada a las mujeres que cumplan las condiciones para poder llegar a ser delegadas y que hayan llegado a puestos de ámbito nacional mediante la discriminación positiva; ii) exhortar activamente a que se nombren mujeres delegadas, respecto a lo cual recordó la propuesta del Gobierno de los Estados Unidos de que se incluya información sobre la proporción de mujeres dentro de la población activa del sector respectivo en las invitaciones para las reuniones de las comisiones de industria; iii) invitar a mujeres delegadas a participar en actividades preparatorias antes de las reuniones, lo cual resultaría poco costoso e influiría positivamente en la selección de delegadas, aun cuando se podía también alentar la participación de hombres en tales reuniones; iv) celebrar reuniones extraoficiales para mujeres participantes y anunciarlas con antelación para influir en la elección de los delegados; v) invitar a mujeres a hacer exposiciones y disertaciones en las reuniones; vi) facilitar servicios de guardería infantil, propuesta para cuyo estudio detallado convendría contar con un estudio de viabilidad. No había consenso en lo relativo a la fijación de cuotas; así, debían evitarse las medidas coercitivas sin dejar por ello de seguir analizando otras medidas en lo relativo a la composición de las reuniones y de las delegaciones.

6. La representante del Gobierno del Canadá manifestó que le complacía que el asunto de la igualdad para la mujer se hubiera colocado en primer lugar del orden del día y que esperaba que ésta no fuera la última reunión del Comité. El documento era bueno e informativo, y estaba de acuerdo con las actividades que se proponían para el bienio siguiente. El trabajo sobre el hostigamiento sexual era especialmente encomiable. Por fin se estaba reconociendo la importancia de este problema, y su país había adquirido ya experiencia en materia de disposiciones legales y de directivas que eran útiles para el sector

/...

público y servían también de modelo en el sector privado. También constituían un asunto relevante los efectos sobre la mujer de los programas de ajuste estructural. Era esencial la labor de vigilancia y de evaluación, por lo que había que mantener informado al Comité de los efectos y el fruto de todas las actividades, para que éste pudiera calibrar los progresos logrados en el camino de la igualdad. En cuanto al Proyecto interdepartamental, señaló que un aspecto importante era la evaluación de los empleos, pues en él hundían sus raíces la discriminación oculta y las disparidades salariales. En algún momento había que tomar medidas de discriminación positiva en favor de la mujer para propiciar la supresión de los obstáculos que se alzan contra la igualdad. No se trataba únicamente de un problema de justicia social, sino también de una gestión bien fundada de los recursos humanos. En cuanto a la participación de mujeres en las reuniones de la OIT, apoyó la propuesta formulada por los miembros trabajadores, tal vez con la excepción de invitar a mujeres para actividades preparatorias, pues ello podría parecer demasiado condescendiente. En realidad, las citadas actividades preparatorias serían beneficiosas para todos los delegados noveles, tanto hombres como mujeres.

7. El representante del Gobierno de Dinamarca agradeció a la Oficina el documento y confirmó el apoyo de su Gobierno a las actividades de la OIT en favor de la igualdad para la mujer. Subrayó la necesidad de tomar todas las medidas posibles para que las cuestiones de igualdad se incluyan de manera efectiva en la labor de los equipos multidisciplinarios. También respaldó la integración de las cuestiones relativas a la igualdad en los tres nuevos proyectos interdepartamentales que se llevarán a la práctica en el próximo bienio. Los proyectos interdepartamentales desempeñan, en efecto, un papel importante en la generación de un nuevo planteamiento en la Oficina y, por lo tanto, su efecto debería ser más duradero que durante los dos años en cuestión. Conocida era la postura de su país respecto a la acción positiva y, pese a poder aceptar todas las propuestas formuladas en el párrafo 29 del documento destinadas a incrementar la participación de la mujer en las reuniones de la OIT, que se ajustan a la resolución adoptada en 1991, se podían alcanzar todos los objetivos de una sola vez. Respaldaba en consecuencia la propuesta de los miembros trabajadores, con la salvedad señalada por la representante del Gobierno del Canadá. La incidencia financiera de estas medidas podría compensarse mediante los ahorros derivados de la decisión de eliminar los viajes en primera clase. Si bien, la idea de establecer cuotas planteaba algunas dificultades, no había motivo para rechazar la posibilidad de celebrar nuevos debates al respecto. Ahora bien, de no registrarse progresos significativos, convendría examinar de nuevo las medidas relativas a los cambios de la estructura organizativa y del funcionamiento.

8. El representante del Gobierno de Alemania acogió con agrado el documento de la Oficina, que consideraba conciso y preciso, además de contener datos valiosos y declaraciones importantes. Centrándose en las medidas destinadas a incrementar la participación de la mujer en las reuniones de la OIT, podrían llevarse a la práctica algunas propuestas, mientras que otras no resultaban apropiadas para las organizaciones internacionales. Las medidas deberían limitarse a llamamientos dirigidos a los gobiernos, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que envían delegaciones. No podían aplicarse medidas obligatorias, ya que el hecho de establecer cuotas podría dificultar el reconocimiento de las delegaciones que no las alcanzaran.

/...

Las medidas indicadas en el apartado b) del párrafo 29 resultaban interesantes, aunque insuficientes. Ni siquiera la inclusión de cuestiones relativas a la igualdad en el orden del día de las reuniones había contribuido a incrementar el número de mujeres participantes, como cupo comprobar durante la última reunión de la Comisión Técnica Permanente de Servicios Médicos y de Salud, en cuya Mesa no figuraba ni una sola mujer, pese al elevado número de personal femenino presente en los servicios médicos y sanitarios. También el orador recelaba de invitar sólo a mujeres a las actividades preparatorias, que de hecho podían beneficiar tanto a los delegados como a las delegadas que participaran por primera vez. Convendría realizar una encuesta para evaluar la demanda de guarderías por parte de los delegados procedentes del extranjero.

9. El representante del Gobierno de los Estados Unidos reiteró el respaldo de su Gobierno en favor de las actividades destinadas al fomento de la igualdad para la mujer y apreciaba los esfuerzos desplegados por la Oficina, en este sentido. El Proyecto interdepartamental serviría para derribar las barreras que separan los departamentos, de ser posible de manera definitiva.

10. La representante del Gobierno de China expresó encarecidamente su apoyo al empeño de la Oficina para fomentar la igualdad para la mujer. Este documento ofrecía una buena base de debate. Respaldaba el planteamiento multidisciplinario adoptado y pedía a los países que se mantuvieran informados de los progresos de los equipos multidisciplinarios a este respecto. En lo relativo a las medidas destinadas a incrementar la participación de la mujer, era preciso definir con claridad un sistema de supervisión e información para poder exigir la responsabilidad de los interesados. Se podría empezar de inmediato a sensibilizar y a presionar a los hombres y mujeres decisores, lo cual podría lograrse con eficacia durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Podrían recabarse estadísticas sobre delegados y delegadas, y organizar debates que permitan a las mujeres intercambiar opiniones durante las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del trabajo. Resultaría entonces más fácil llevar a la práctica propuestas más concretas.

11. El representante del Gobierno de la Argentina, al igual que los demás oradores, encomió la labor de la Oficina. Las cuestiones de igualdad revestían suma importancia y los equipos multidisciplinarios deberían contar con expertos en cuestiones relativas a las trabajadoras. La OIT debería contribuir activamente a la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebrará en 1995 en Pekín, así como a sus actividades preparatorias. Se necesitaba una acción positiva, ya que la situación en que se halla la mujer requiere una atención específica. Citó algunas medidas adoptadas en fecha reciente en su país para que el 30% de los candidatos inscritos en las listas electorales fueran mujeres. Respaldaba todas las medidas concretas propuestas en el párrafo 29 del documento de la Oficina.

12. Un miembro trabajador (Sr. Blondel) recalcó la importancia de la labor que dedica el Comité sobre la Discriminación a esta cuestión, que debería examinar el Grupo de Trabajo sobre mejoras en el funcionamiento del Consejo de Administración. Recordó la importancia función que podrían desempeñar los sindicatos en la protección de la mujer en los sectores no organizados. Respecto a la participación de la mujer en las reuniones de la OIT, podrían

/...

establecerse de hecho cuotas para algunos gobiernos, pero para otros esta medida plantearía problemas, al igual que para el Grupo de los Trabajadores. El grado de interés suscitado por las guarderías debería determinarse no sólo entre los delegados que asisten a las reuniones, sino también entre el personal de la Oficina. Como los delegados vienen tan sólo de vez en cuando, ya convendría abrir guarderías y ampliarlas temporalmente durante las reuniones.

13. El representante del Gobierno de los Emiratos Arabes Unidos expresó el apoyo de su Gobierno a todo empeño por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular a las propuestas contenidas en el informe. Algunas de ellas deberían examinarse con mayor detenimiento para garantizar su eficacia. El Foro internacional sobre la igualdad de la mujer en un mundo en transición: Desafíos del futuro, permitiría realizar una labor importante que debería apoyarse para perpetuar los logros de la Oficina en este ámbito.

14. El Vicepresidente trabajador reiteró el interés de su Grupo por la composición de los equipos multidisciplinarios, algunos de los cuales esperaba que fuesen dirigidos por mujeres. En lo relativo a las reuniones dedicadas a la mujer antes de la Conferencia, los sindicatos sabían por experiencia internacional que surtían un efecto benéfico en la participación de la mujer. Estas actividades preparatorias resultaban útiles para deliberar sobre los aspectos relacionados con la igualdad inherentes a las cuestiones abordadas en la Conferencia Internacional del Trabajo y en otras reuniones de la OIT, como por ejemplo el relativo al trabajo a tiempo parcial, del que se tratará en la próxima Conferencia. Recordó que las guarderías no estaban destinadas a las mujeres exclusivamente, sino a todos los delegados, y propuso que se estudiaran opciones concretas e incluso la posibilidad de que el propio personal pueda beneficiarse de este tipo de servicios.

15. La Vicepresidenta empleadora observó que respecto a las reuniones preparatorias quedaba todavía mucho por hacer. En el caso de las reuniones sectoriales, por ejemplo, la víspera de su inicio se dedicaba a reuniones de introducción a la OIT. Los delegados empleadores recibían información de sus organizaciones internacionales y en su propio país sobre las reuniones sectoriales y demás, así como acerca de la labor de la Conferencia. Incumbía a las delegaciones nacionales tripartitas explicarles el funcionamiento de la OIT. No se oponía en modo alguno a que se celebraran reuniones de información pero, a su modo de ver, en ellas deberían admitirse todos los delegados y consejeros técnicos. En lo relativo a las guarderías, observó que la OIT disponía de algunas fuera de sus locales; nada le impedía, por lo tanto, contemplar esta misma posibilidad en su propio edificio. Respecto a la cuestión de las disposiciones financieras, en "Conditions of Work Digest" publicado por la OIT, se facilitaban algunos ejemplos de cómo podrían repartirse los gastos. La Oficina debería considerar esta cuestión y elaborar algunas propuestas concretas al respecto.

16. Un miembro trabajador (la Sra. Carr) se mostró preocupación por la composición de los equipos multidisciplinarios y su capacidad para tratar con eficacia las cuestiones relacionadas con la igualdad. Las mujeres no deberían ocupar solamente puestos de Consejeras Especiales sobre las cuestiones relativas a las trabajadoras, lo cual resultaría discriminatorio en sí, sino que deberían nombrarse como especialistas en otros ámbitos y poder dirigir algunos equipos multidisciplinarios.

/...

17. Un representante del Director General (la Sra. Ducci, Consejera Especial sobre las cuestiones relativas a las trabajadoras), en respuesta a las cuestiones planteadas, explicó que se preveía adoptar una estrategia para resolver las cuestiones de igualdad siguiendo la línea central de los equipos multidisciplinarios. Los directores regionales y los dirigentes de los equipos eran responsables de ello, y ya estaban presentes especialistas en cuestiones sobre las trabajadoras en cuatro equipos multidisciplinarios, correspondientes cada uno a una región en desarrollo. De acuerdo con la política de la OIT, todo el personal era responsable de integrar las cuestiones de igualdad en su trabajo. En cada equipo multidisciplinario, cada especialista en ámbitos concretos también desempeñaría un papel importante en el fomento de la igualdad. Ahora bien, de momento no habría especialista sobre cuestiones de la mujer en Budapest, aunque se había nombrado a una mujer especialista en el empleo, que por lo tanto gozaría de una posición privilegiada para tratar las cuestiones de igualdad. Se había nombrado a una mujer directora del equipo multidisciplinario del Caribe y se estaba procurando en especial nombrar a más mujeres especialistas de los equipos multidisciplinarios. Se habían aceptado en general las medidas destinadas a incrementar la participación de la mujer en las reuniones de la OIT, cuya aplicación debería ir acompañada de una actuación no sólo de la Oficina, sino sobre todo de los propios mandantes. La oradora invitó pues a la Sra. Date-Bah, Directora del Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo, a que facilitara datos sobre el trabajo realizado acerca de la función de los sindicatos en la organización de los trabajadores no organizados.

18. El Presidente agradeció a los miembros de la Comisión su valiosa contribución. Para resumir el debate, concluyó que se había alcanzado un consenso sobre algunas de las propuestas contenidas en el párrafo 19 del documento presentado por la Oficina.

19. La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:
- a) Pida a los mandantes de la OIT que:
 - i) Nombren a un número mayor de mujeres participantes en las reuniones de la OIT;
 - ii) Sensibilicen y traten de presionar a los hombres y mujeres que toman decisiones sobre las cuestiones de la igualdad;
 - iii) Informen, preparen y capaciten a un número mayor de mujeres para que éstas puedan participar y desempeñar funciones de dirección;
 - b) Pida al Director General que:
 - i) Invite a oradoras y a mujeres conferenciantes a las reuniones de la OIT;
 - ii) Invite a hombres y mujeres participantes en las reuniones de la OIT a las actividades preparatorias mantenidas justo antes de las reuniones;

/...

- iii) Organice reuniones oficiosas para las mujeres participantes durante las reuniones, y
- iv) Dirija nuevos estudios sobre las disposiciones relativas a los servicios de guardería durante las reuniones de la OIT.

PARTE II

Información complementaria sobre los países cuyos informes
figuran en el programa del 13º período de sesiones

- Barbados
- Colombia
- Ecuador
- Guatemala
- Guyana
- Japón
- Jamahiriya Árabe Libia
- Madagascar
- Países Bajos
- Nueva Zelanda
- Noruega
- Senegal
- Zambia

/...

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

(13° período de sesiones del Comité)

BARBADOS

(Véase asimismo el informe de la OIT al 11° período de sesiones)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Barbados

Barbados ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT que tratan específicamente de la mujer o que contienen disposiciones que tratan específicamente de la mujer:

- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1974);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1974);
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1976).

Información complementaria recibida por la OIT desde
la fecha del informe inicial del Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló la siguiente observación con respecto a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100), ratificado en 1974):

La Comisión había solicitado al Gobierno se sirviera comunicar informaciones completas sobre el número de trabajadores y trabajadoras empleadas en las diversas categorías salariales, así como toda descripción de tareas o empleos adoptada para aquellas categorías de salarios que no lo indicaban. También había solicitado al Gobierno informaciones sobre las medidas tomadas, solo o en cooperación con los interlocutores sociales, para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina de la industria del azúcar y sobre los métodos utilizados para evaluar y clasificar tareas, empleos y puestos de trabajo en la industria.

En su última memoria el Gobierno declaraba que para determinar las tasas de remuneración del país no se consideraba el sexo de los trabajadores y que los empleos se analizaban y se determinaban las tasas de remuneración en base a criterios tales como el tiempo de trabajo, las calificaciones y cualificaciones necesarias y de evaluación de tareas, orientándose por la clasificación uniforme de ocupaciones de la OIT y por

/...

la clasificación normalizada de tareas de Barbados. El Gobierno añade que la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en la industria del azúcar se basa sólo en una cuestión de nomenclatura y que a pedido del Gobierno, las partes en el convenio colectivo de 1983 modificaron los títulos correspondientes y plasmaron esta actitud en el acuerdo declarando que cuando los trabajadores y las trabajadoras realicen tareas idénticas deberán recibir igual remuneración. El Gobierno también declara que espera que se modifique en breve la descripción del empleo de los trabajadores de la categoría general, cuando entre en funciones la nueva administración de la industria del azúcar.

La Comisión toma debida nota de estas indicaciones. Sin embargo, como ya lo había declarado anteriormente, las categorías de empleo y las tasas de salario establecidas en función del sexo en la orden de 1982 se habían mantenido evidentemente en los acuerdos colectivos celebrados desde esa fecha, pese a la supresión de las referencias al sexo de los trabajadores en la clasificación de los puestos de trabajo y no se dispone de informaciones que puedan indicar lo contrario. Las solicitudes repetidas de la Comisión no han dejado de referirse a informaciones sobre, sea al número de trabajadores y de trabajadoras que ocupan los cargos correspondientes, sea a toda otra medida tomada para evaluar y reclasificar los empleos sin recurrir a criterios discriminatorios. Más aún el principio en virtud del cual los trabajadores y las trabajadoras que realicen un trabajo igual deben tener igual remuneración, que proclama el convenio colectivo para la industria del azúcar de 1984-1985, sólo abarca la igualdad de remuneración de quienes realicen trabajos iguales (que aparentemente equivalgan a tareas idénticas) pero no satisfacen el principio del convenio según el cual se deberá pagar a hombres y mujeres la misma remuneración por un trabajo de igual valor, lo que implica una evaluación comparativa entre trabajos de distinta naturaleza.

La Comisión también ha tomado nota de que no se han proporcionado informaciones sobre otras cuestiones que planteara la Comisión en observaciones anteriores. En efecto, se habían solicitado informaciones sobre los progresos registrados en relación con el proyecto de ley sobre el empleo y disposiciones conexas, que consagraba el principio de la igualdad de remuneración en términos similares a los del convenio, así como sobre las medidas tomadas para aplicar el Convenio en la práctica y, en particular, detalles sobre los medios para controlar su observancia.

En tales circunstancias la Comisión confía en que el Gobierno, en cooperación con los copartícipes sociales, adoptará medidas para garantizar la plena aplicación del principio del Convenio. A este respecto, insta al Gobierno a considerar la posibilidad de incluir el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación aplicable a todos los trabajadores. También espera que no se escatimarán esfuerzos para responder a las preocupaciones de la Comisión con respecto a la aplicación de este principio en la industria del azúcar. La Comisión solicita nuevamente al Gobierno se sirva comunicar en su próxima memoria información completa y detallada sobre toda descripción de empleo o adoptada para aquellas categorías salariales que no indiquen el trabajo que se debe realizar, así como sobre los métodos que se utilizan para evaluar y clasificar el empleo en esta industria. Habida cuenta de las diferentes

/...

dificultades para aplicar el Convenio, la Comisión recuerda al Gobierno que en su observación general de 1990 se señalaba a los gobiernos la posibilidad de solicitar los consejos y la cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Igualdad en el empleo

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló la siguiente solicitud relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111):

En relación con una indicación anterior del Gobierno acerca de la adopción de un proyecto de ley sobre el empleo y disposiciones conexas, elaborado en 1978 para hacer surtir efectos al Convenio, la Comisión recuerda que había solicitado informaciones sobre las medidas adoptadas, incluyendo cualquier disposición legislativa, para aplicar la política de no discriminación contra la mujer, que el Gobierno declaraba seguir, y para prohibir la discriminación en el empleo de conformidad con el Convenio. La Comisión confía en que el Gobierno podrá comunicar en su próxima memoria los nuevos progresos registrados en esta materia.

La Comisión espera que el Gobierno hará todo lo posible para adoptar muy pronto las medidas necesarias.

/...

Informe de la Oficina Internacional del Trabajo en virtud
del artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de
todas las formas de discriminación contra las mujeres

(13º período de sesiones del Comité)

COLOMBIA

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Colombia

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujeres o que contienen disposiciones tratando específicamente de las mujeres, Colombia ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (No. 3) (ratificado en 1933);
- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13) (ratificado en 1933);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1963);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1969).

Información disponible en la OIT desde la fecha de la
memoria inicial comunicada por el Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En 1992, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, inter alia, la siguiente solicitud directa, relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100):

La Comisión toma nota de que la sentencia de la Corte Suprema, mencionada por el Gobierno en su memoria, de la que resulta que el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, no parece que pueda interpretarse de forma que cubra la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor como lo prevé el Convenio. La Comisión espera, pues, que el Gobierno podrá tomar las medidas necesarias para modificar el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo de forma que prevea la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Igualdad en el empleo

En su memoria de 1992, relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), el Gobierno informa que en 1991 se adoptó una nueva Constitución política que dice:

"Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión,

/...

opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan."

"Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Por otra parte, el artículo 53 señala que al elaborarse el Estatuto del Trabajo deberán tenerse en cuenta, con arreglo a los principios mínimos fundamentales, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, y la protección especial de la mujer, de la maternidad y del trabajador menor de edad, entre otras cuestiones.

Además, el Gobierno comunica que en relación con la mujer se han presentado casos de discriminación en algunas empresas, especialmente si están en edad de procrear, debido a las licencias de maternidad, pese a la labor de inspección y vigilancia que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para evitar esa discriminación. Sin embargo, añade el Gobierno, se ha incrementado el porcentaje de la población económicamente activa femenina; en 1964 ese porcentaje era del 10%, en 1973 del 16% y en 1985 del 33%. Se espera que, en 1995, se eleve al 42%.

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, inter alia, la siguiente observación:

"Discriminación por razones de sexo. En relación con los comentarios formulados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en 1989, sobre prácticas discriminatorias por razones de sexo, tales como la prueba negativa de embarazo antes de contratar a una mujer, los salarios más bajos pagados a las mujeres y la ausencia de protección contra el acoso sexual, la Comisión toma nota con interés de la declaración del Gobierno según la cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social va a expedir una resolución que prohibirá expresamente exigir un examen de embarazo para ingresar a una empresa y que además se enviará una circular a los inspectores de trabajo para que vigilen que no se producen discriminaciones por razones de sexo ni acoso sexual. La Comisión espera que la resolución será dictada y la circular enviada en un futuro próximo y solicita al Gobierno se sirva comunicar ejemplares de una y de otra en cuanto pueda disponer de ellas.

La Comisión vuelve a expresar su esperanza en que el Gobierno se servirá comunicar informaciones sobre la aplicación práctica del decreto No. 1398, de 1990, entre cuyos fines figura la eliminación de la discriminación contra la mujer en el empleo y en donde se disponen medidas para la inspección y vigilancia de la educación y la formación."

/...

3. Protección de la maternidad

En su memoria de 1992, relativa a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (No. 3), el Gobierno facilita la información siguiente:

Así las cosas, nuestro régimen laboral establece que la trabajadora "tendrá derecho a una licencia de doce (12) semanas, teniendo en cuenta además que, por lo menos está licencia ha de iniciarse dos semanas antes el parto", lo cual significa que en el caso de la licencia se inicie dos semanas antes del parto, las diez (10) semanas restantes se disfrutarán posteriormente al parto, de manera que se estaría cubriendo de manera amplísima lo previsto en el número a) del artículo 3 del Convenio que dice: "que la mujer no estará autorizada para trabajar durante un período de 6 semanas después del parto" (subrayado fuera de texto). Existiría así un período de gracia de por lo menos cuatro (4) semanas.

Ahora bien, no podemos desconocer que desde el punto de vista práctico, la regla general que impera, tanto a nivel estatal como particular, consiste en que, la licencia o mejor, la incapacidad que expide el médico, por maternidad, sólo comienza a partir de la fecha del parto. Cuando por circunstancias especiales que se presentan (complicación del embarazo), antes de la fecha prevista como probable del parto, es práctica usual que el médico tratante conceda simplemente una incapacidad para trabajar, por los días que considere necesarios. Y de esta forma, la trabajadora tiene 12 semanas completas, a partir del momento del parto, para atender y cuidar a su hijo.

En segundo lugar, en cuanto hace referencia a la cesión de una semana al cónyuge o compañero permanente, la norma del C.S. del T. es clara al establecer en el parágrafo del artículo 34 de la ley 50 de 1990, "la trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de éste la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio."

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló la siguiente observación:

"En relación con sus comentarios anteriores, que se referían al ámbito territorial del sistema de seguridad social, la Comisión ha tomado nota con interés de que un proyecto de ley, que introduce modificaciones sustanciales en el sistema actual de seguridad social, se presentará al Congreso de la República durante su actual período de sesiones. La Comisión espera que dicho proyecto resultará aprobado en un futuro próximo y permitirá ampliar el régimen de la seguridad social, especialmente la protección de la maternidad, al conjunto del territorio nacional y a todas las trabajadoras abarcadas por el Convenio. Se solicita al Gobierno se sirva indicar todo progreso registrado en tal sentido."

/...

Informe de la Oficina Internacional del Trabajo en virtud
del artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de
todas las formas de discriminación contra las mujeres

(13° período de sesiones del Comité)

ECUADOR

(Además, véase el informe de la OIT presentado al
octavo período de sesiones del Comité)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Ecuador

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujeres o que contienen disposiciones tratando específicamente de las mujeres, Ecuador ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (No. 45) (ratificado en 1954);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1957);
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisada), 1952 (No. 103) (ratificado en 1962);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1962);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1972);
- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (No. 127) (ratificado en 1969);
- Convenio sobre el desarrollo de los derechos humanos 1975 (No. 142) (ratificado en 1977).

Información disponible en la OIT desde la fecha de la
memoria inicial comunicada por el Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En su memoria de 1991, relativa a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100), el Gobierno facilita la información siguiente:

"En cuanto a la disposición contenida en el artículo 78 del Código del Trabajo vigente en nuestro país, en virtud del cual "a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo", es evidente que, garantiza que el sexo no entra en consideración en el sistema de determinación de salarios. Por lo tanto, la legislación nacional armoniza con lo que dispone el artículo 1, literal b) del Convenio internacional en referencia y, así lo ha de interpretar la Comisión de Expertos, pues no

/...

pueden ser contrarias al principio de las diferencias entre las tasas de remuneración fijadas, que sean resultado de una evaluación, independiente del sexo.

De otro lado y en relación al artículo 2 del Convenio, el criterio de valoración de las tareas no podría jamás obligar a las trabajadoras a justificar su rendimiento, puesto que, ello sería violatorio de la norma constitucional mencionada con anterioridad que explícitamente prohíbe toda discriminación.

En la práctica, tanto en la administración pública como en las empresas del sector privado se está generalizando el sistema de evaluación de tareas. En esta medida se aspira a que paulatinamente tal sistema adquiera cada vez mayor tecnicismo y objetividad.

En cuanto a la expresión "a trabajo igual corresponde igual remuneración", no ha de considerársela restrictiva, es decir, aplicada a "trabajos idénticos", como sugiere la Comisión de Expertos, para ser consideradas de igual valor, basta con que sean en esencia "análogas".

En 1992, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló inter alia, la siguiente solicitud directa:

"En tales condiciones, la Comisión espera que el Gobierno podrá tomar las medidas necesarias para modificar el tenor del artículo 78 del Código del trabajo, para que determine en forma expresa que la igualdad de remuneración se debe aplicar también cuando los empleos tienen distinta naturaleza pero igual valor, de conformidad con el Convenio. La Comisión solicita al Gobierno se sirva indicar en su próxima memoria las medidas adoptadas en tal sentido."

2. Igualdad en el empleo

En su memoria de 1991, relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), el Gobierno informa acerca de lo siguiente:

"Los órganos del poder público han emprendido una acción decidida de transformación, destinada a rescatar los derechos de la mujer, dentro del espíritu de la Carta Política. A ello obedecen actos tan trascendentales como la reciente expedición de la ley reformativa al Código Civil, o el proyecto de reforma del Código de Comercio, que permitirá a las ecuatorianas el acceso a nuevos campos de actividad laboral que les estuvieron vedados. Dentro de ese espíritu había sido concebido el artículo 11 de la ley de cooperativas, cuyo literal c) facultaba a las mujeres casadas a ser socias de cualquier cooperativa, sin ninguna limitación. Pero, la reforma de dicho artículo 11 de la ley de cooperativas, realizada mediante decreto supremo No. 3688-A, publicado en el Registro Oficial No. 892, de 9 de agosto de 1979, vino a significar un retroceso respecto de la dirección progresista a la que nos venimos refiriendo. Eliminó la referencia a la mujer casada; facultó a que sean socios en una cooperativa, "a) Quienes tengan capacidad civil para contratar y obligarse"; dispuso que, "b) Los menores de 18 años y cuantos

/...

se hallen bajo tutela o curaduría, que no lo hagan por medio de su representante legal". Y ello ha dado lugar a que ahora se exija que las mujeres casadas no separadas o excluidas de bienes exhiban la autorización de su marido para pertenecer a las cooperativas de vivienda, agrícolas o de huertos familiares y, en general aquellas en que adquieran bienes inmuebles.

Tal limitación resulta violatoria de lo dispuesto en el numeral 5° del artículo 19 de la Constitución de la República, lo que hace imprescindible eliminarla, a fin de volver a armonizar la ley de cooperativas con la ley fundamental del Estado, la cual prescribe la igualdad ante la ley, y prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación política o de cualquier índole, origen social o posición económica o nacimiento, y estipula clara y específicamente que la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales derechos que el hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, especialmente en lo civil, político social y cultural. Por ello hemos elaborado y pedimos aprobar los proyectos de ley reformativos de la ley de cooperativas y del Código de Comercio."

En su memoria de 1993, el Gobierno informa que aún no se han adoptado las disposiciones legislativas pertinentes.

En lo que atañe a las organizaciones femeninas y de promoción popular, el Gobierno facilita la siguiente información:

"El Ministerio de Bienestar Social, a través de la Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU), además de la capacitación y el fomento de proyectos productivos, pretende el fortalecimiento de organizaciones femeninas y promoción popular. Para ello, promueve, capacita y asesora la creación de nuevas organizaciones, a la vez que colabora con el departamento legal para dotarlas de personería jurídica. El mecanismo escogido es el contacto directo con las interesadas para discutir sobre los objetivos que les incentiva a integrarlas. En este afán de fortalecimiento institucional, se ha dado apoyo también a organizaciones de mujeres ya constituidas a través del establecimiento o impulso de proyectos específicos, tanto en el sector urbano como rural.

En relación a la solicitud directa de 1991, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, acerca de las acciones emprendidas por el Ministerio de Bienestar Social para la promoción de la población indígena y efectivizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato, el Gobierno ecuatoriano cumple con la obligación de informar a la Comisión que, la Subsecretaría de Desarrollo Rural, dependencia del citado Portafolio, en 1988 impulsó una estrategia vigorosa que se concretó en un Plan Nacional de Desarrollo Rural PRONADER, que pretendía incrementar la producción y la productividad campesina; elevar los niveles de empleo e ingresos y condiciones de vida; mejorar la infraestructura vial, de riego y comercialización; promover el mejor uso y conservación de los recursos naturales y fortalecer la capacidad institucional de planificación y ejecución. (...) Las inversiones realizadas desde 1988 hasta 1992 en el desarrollo rural ascienden a un monto de 53.073 millones de dólares."

/...

3. Política de empleo

En su memoria de 1993, relativa a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122), el Gobierno facilita, inter alia, la siguiente información:

"En materia de programas de empleo, el Gobierno comunica que "en vista de la magnitud y profundidad de los problemas que atañen a las mujeres ecuatorianas, el Ministerio de Bienestar Social, a través de la DINAMU, busca fomentar los proyectos productivos, privilegiando la labor con mujeres de las áreas urbano-marginales y rurales. Entre las acciones que transfirieron a las mujeres que viven en áreas de mayor pobreza, capacidades sobre tecnologías adecuadas, manejo de crédito, habilidades administrativas, acceso a la tierra y otros recursos productivos cabe mencionar:

- 1) En el sector suburbano: proyectos de confección, así como establecimiento de talleres de juguetería y cerámica en una cárcel de mujeres (provincia de Manabí); la instalación de un taller de costura en Guayas; el establecimiento de una panadería-pastelería-dulcería y la producción de chocolate casero (cantón de Guayaquil);
- 2) En el sector rural: el proyecto de desarrollo integral (DRI-MUJER) permitió que la mujer rural lograra sustentarse por medio de la producción de cuyes mejoradas, de patatas, de miel de abeja, de pollos de engorde, etc."

4. Desarrollo de recursos humanos

En su memoria de 1993 relativa a la aplicación del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142), el Gobierno indica que el Ministerio de Bienestar Social, a través de la DINAMU, ha impulsado acciones destinadas a estimular una mayor participación de la mujer en el ámbito social, económico, político y cultural durante el período comprendido entre 1988 y 1992. Además, de varias mesas redondas y de paneles-foro sobre temas relacionados con la mujer (analfabetismo de las campesinas e indígenas, salud, política, violencia), se llevaron a cabo veintiséis eventos y cursos de capacitación para personalidades del feminismo iberoamericano, para líderes y dirigentes de organizaciones femeninas, para promotoras comunitarias, para representantes de instituciones locales y de organizaciones populares; también tuvo lugar el primer encuentro de la mujer negra.

De tal manera, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, instruyó y capacitó en 1991 a 18.491 mujeres y, en el mismo año, en el marco del Programa de Capacitación Popular a 36.065 mujeres, principalmente en las pequeñas unidades familiares de producción, que en su mayoría están integradas por mujeres jefes de hogar.

/...

5. Protección de la maternidad

En su memoria de 1992, relativa a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (No. 103), el Gobierno comunica que "con el objeto de armonizar la legislación nacional con las disposiciones del artículo 4, párrafo 1 del Convenio No. 103 y considerando que la ley No. 133, de 21 de noviembre de 1991, extendió el período de licencia por maternidad de 8 a 12 semanas, el Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emitió la resolución No. 783, de 14 de abril de 1992, mediante la cual se reforma el artículo 97, literales B) y D) del Estatuto Codificado del Instituto, ampliando el subsidio en dinero por maternidad durante doce semanas, equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada (literal B); así como también la atención médica integral al hijo de la afiliada durante el primer año de vida que antes de dicha reforma, no incluía prestación farmacológica, a partir de ella se empezó a conceder (literal D).

Igualmente, cabe señalar, que dicha resolución dispone que a costa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se efectúa la reliquidación del subsidio en dinero por maternidad de las cuatro semanas adicionales, para las afiliadas que adquirieron el derecho a partir de la fecha de vigencia de las reformas al Código de Trabajo.

Estas reformas benefician, obviamente a todas las trabajadoras, es decir amparadas por el seguro social obligatorio, incluidas las trabajadoras domésticas, como a las protegidas por el seguro social campesino".

Además, "se solicitó al Honorable Congreso Nacional se sirva conocer y tramitar varios proyectos de reformas laborales entre los cuales se incluía expresamente una disposición en el sentido de que el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y, la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida, con lo cual armonizaría la legislación, con la práctica nacional y el artículo 3, párrafo 4 del Convenio. Lamentablemente, y pese a nuestros múltiples esfuerzos, al ser reformado el Código de Trabajo, a través de la ley No. 133, de 21 de noviembre de 1991, no fue incluida en esta reforma".

6. Peso máximo

En su memoria de 1974, relativa a la aplicación del Convenio sobre el peso máximo, 1967 (No. 127), el Gobierno facilita la siguiente información:

"La legislación laboral establece límites precisos para la carga que pueden transportar las mujeres y los menores, determinando un peso máximo considerablemente inferior al que se admite para trabajadores adultos de sexo masculino; lo cual, por sí, reduce el empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga."

/...

Informe de la Oficina Internacional del Trabajo en virtud
del artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de
todas las formas de discriminación contra las mujeres

(13° período de sesiones del Comité)

GUATEMALA

(Además, véase el informe de la OIT presentado al
12° período de sesiones del Comité)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Guatemala

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujeres o que contienen disposiciones tratando específicamente de las mujeres, Guatemala ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13) (ratificado en 1990);
- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (No. 45) (ratificado en 1960);
- Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (No. 89) (ratificado en 1952);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1961);
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisada), 1952 (No. 103) (ratificado en 1989);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1960);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1988);
- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (No. 127) (ratificado en 1983).

Información complementaria disponible en la OIT, después del
informe de la OIT presentado al 12° período de sesiones

1. Igualdad de remuneración

Respecto a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) se han introducido, inter alia, las siguientes reformas al Código de Trabajo (decreto No. 1441), en virtud del decreto No. 64-92 de 3 de diciembre de 1992:

"Artículo 3. Se reforma el artículo 89, el cual queda así:

/...

Artículo 89. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor."

2. Igualdad en el empleo

Relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), se han introducido, inter alia, las siguientes reformas al Código del Trabajo según el decreto (No. 1441) mencionado en el párrafo anterior:

ARTICULO 11. Se reforma el artículo 151, el cual queda así:

"Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, la raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo."

3. Protección de la maternidad

En cuanto a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (No. 103), se han introducido, inter alia, las siguientes reformas al Código del Trabajo según el decreto (No. 1441) citado en el primer párrafo de este informe:

ARTICULO 11. Se reforma el artículo 151, el cual queda así:

"Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual

/...

deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso en que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento."

ARTICULO 12. Se reforma el artículo 152, el cual queda así:

"Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período: ... a)-f)."

ARTICULO 13. Se reforma el artículo 153, el cual queda así:

"Artículo 153. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor, hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse."

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló inter alia, la siguiente solicitud directa:

"Artículo 1 del Convenio. La ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), artículo 27, y el Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad (acuerdo No. 410 del IGSS), artículo 3, prevén la extensión progresiva del régimen de seguridad social a las diferentes zonas geográficas y a las diferentes categorías de trabajadores y de empleadores. El artículo 80 de este Reglamento establece la extensión del régimen y que será el IGSS, por medio de acuerdos separados, el que determine los lugares o circunscripciones geográficas y las modalidades de

/...

aplicación. La Comisión solicita al Gobierno tenga a bien comunicar informaciones detalladas, incluidos los textos de las decisiones pertinentes del IGSS, relativos a la extensión de la cobertura efectiva del régimen de seguridad social, tanto desde el punto de vista geográfico a los diferentes departamentos y a las diferentes regiones del país, como desde el punto de vista de las diferentes categorías de trabajadoras interesadas (especialmente, las trabajadoras del sector público, de la agricultura, de los transportes y las empleadas domésticas). Sírvanse indicar las medidas adoptadas o previstas para cubrir a todas las trabajadoras protegidas por el convenio en todo el territorio nacional.

Artículo 4, párrafo 1. El artículo 34 del Reglamento de prestaciones en dinero (decreto No. 468 del IGSS), prevé que la duración del pago de las prestaciones prenatales se reduzca en caso de parto prematuro. La Comisión desea señalar a la atención del Gobierno el hecho de que, en determinados casos a raíz de dicha reducción, la duración total de pago de las prestaciones de maternidad podrá ser inferior a las 12 semanas previstas en el Convenio.

Artículo 4, párrafos 4, 5 y 8. La Comisión toma nota de que, en aplicación del artículo 10 del capítulo X, de la ley orgánica del IGSS, y en espera de la extensión completa del régimen de seguridad social, las trabajadoras no cubiertas deban recibir un mínimo de prestaciones en especie o en dinero de parte de sus empleadores, que están obligados, de modo particular, a pagar su salario mientras dure el descanso de maternidad, de conformidad con el artículo 152, b) del Código de Trabajo. Además, según el artículo 23 del Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad y el artículo 24 del Reglamento de prestaciones en dinero, las trabajadoras afiliadas a la seguridad social que no cumplan "con la condición del tiempo de contribuciones previas, el patrono pagará el salario correspondiente". A este respecto, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 4, párrafos 5 y 8, del Convenio, las mujeres que no reúnan las condiciones necesarias para recibir prestaciones, tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública y que, en ningún caso, el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea."

/...

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

(13º período de sesiones del Comité)

JAMAHIRIYA ARABE LIBIA

Convenios pertinentes de la OIT ratificados
por la Jamahiriya Arabe Libia

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de la mujer o que contienen disposiciones tratando específicamente de la mujer, la Jamahiriya Arabe Libia ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio (No. 3) sobre la protección de la maternidad, 1919 (ratificado en 1971);
- Convenio (No. 89) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (ratificado en 1962);
- Convenio (No. 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951 (ratificado en 1962);
- Convenio (No. 103) sobre la protección de la maternidad (revisada), 1952 (ratificado en 1975);
- Convenio (No. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (ratificado en 1961);
- Convenio (No. 122) sobre la política del empleo, 1964 (ratificado en 1971);

Informaciones recibidas por la OIT tras el informe
inicial del Gobierno

1. Igualdad de remuneración

El Gobierno, en su primera memoria de 1965 relativa a la aplicación del Convenio (No. 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951, declaró que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor estaba previsto en la legislación laboral y que no había ninguna diferencia entre los salarios de la mano de obra masculina y los de la mano de obra femenina.

En su memoria de 1984 el Gobierno declaró que el reglamento referente a los funcionarios contratados, promulgado por decisión de la Comisión popular general del 27 charval 1391 H (14 de diciembre de 1971), se aplicaba tanto a los hombres como a las mujeres.

El Gobierno señaló asimismo que, en lo sectores en que se empleaba a un gran número de mujeres, en general los salarios que se pagaban se fijaban mediante contratos individuales y no en el marco de convenios colectivos.

/...

En su memoria de 1986, el Gobierno comunicó que la ley No. 15 de 1981 establecía un régimen unificado de salarios aplicable a los trabajadores libios empleados en los servicios públicos y en las empresas, instituciones y organismos del Estado. Según el artículo 1 de esta ley "el principio de la igualdad de remuneración se aplica por igual trabajo e iguales responsabilidades, teniendo en cuenta las necesidades fundamentales de los interesados; el nivel de los salarios se determina sobre la base de los índices de rendimiento, establecidos de conformidad con las normas generales fijadas por los reglamentos legales.

En su memoria de 1992 el Gobierno precisó que, debido al gran número de trabajadores extranjeros empleados en el país, se habían promulgado textos legislativos apropiados en materia de remuneración, sin discriminación respecto a las mujeres. Sin embargo, agregaba el Gobierno, los salarios de los trabajadores extranjeros eran todavía más elevados que los de los trabajadores nacionales.

2. Igualdad en el empleo

En su primera memoria de 1962, relativa a la aplicación del Convenio (No. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Gobierno indica que las disposiciones del Convenio "ya se aplicaban y se respetaban efectivamente".

En su memoria de 1973, el Gobierno manifestó que "el artículo 4 de la Constitución proclama que el trabajo es un derecho y una obligación para todos los nacionales, sin distinción basada en la religión, el sexo, el conocimiento de la lengua árabe, la condición social o la ideología política.

En su memoria de 1989, el Gobierno señaló "que otorgaba una importancia particular a la creación de establecimientos de enseñanza y de formación profesional y a la organización de cursos en la materia destinados a la mujer, para favorecer su acceso a la formación y al empleo en igualdad de condiciones con el hombre. Añadía que 455 estudiantes habían seguido en 1987 los cursos del Instituto Nacional de Administración y que la participación de la mujer en el mercado de trabajo había aumentado considerablemente entre 1970 y 1988. Por otra parte, se habían promulgado varias leyes que facilitaban el acceso de las mujeres a importantes funciones de la administración pública y de la magistratura y que, durante el Congreso general del pueblo de 1989, se había designado, por primera vez, a una mujer para desempeñar las funciones de Secretario General en la secretaría del Comité General de Enseñanza".

En su memoria de 1992 el Gobierno especificó que la ley No. 20 sobre la promoción de la libertad estipulaba, en su artículo 1, que "los ciudadanos de la Jamahiriya, hombres y mujeres, son libres e iguales ante la ley y está prohibido vulnerar sus derechos". En el artículo 28 se dispone que "las mujeres tienen derecho a ejercer el trabajo que les convenga y no están obligadas a efectuar un trabajo inadecuado a su naturaleza".

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentó, entre otras, las siguiente solicitud directa:

/...

"En cuanto a la situación de la mujer en el empleo, la Comisión observa que el porcentaje de mujeres que desempeñan un papel activo en el mercado de trabajo ha aumentado del 5,7%, en 1970 al 16,2%, en 1988, y al 19% en 1991; que las mujeres predominan en los sectores de la educación y de la salud y que, según el Gobierno, han llegado a ocupar numerosos cargos en la administración pública. Tras tomar nota asimismo de los esfuerzos realizados en el marco del programa para el centro familiar de productividad, del Comité General popular de la industria ligera, para crear y financiar establecimientos de formación en todos los municipios del país y dotarlos de equipo (sobre todo máquinas de coser y de bordar), con el objeto de facilitar el acceso de las mujeres al trabajo y la producción, la Comisión solicita al Gobierno que continúe presentando informaciones detalladas a este respecto. Al mismo tiempo la Comisión señala a la atención del Gobierno el Estudio general de 1988 sobre la igualdad en materia de empleo y ocupación, especialmente su párrafo 38, relativo a los peligros de la segregación profesional fundada en el sexo, causante de la concentración de los hombre y de las mujeres en profesiones y sectores de actividad diferentes, y confía en que los centros de formación ofrezcan a las mujeres el acceso a los trabajos y la producción de todo tipo y no solo a los que corresponden a los estereotipos tradicionales del "trabajo de la mujer".

Con respecto a la aplicación de la tercera parte del Libro Verde, en que se sugiere que las posibilidades de empleo y de educación de la mujer son distintas a las del hombre, la Comisión toma nota de que según el Gobierno las mujeres gozan de la igualdad de posibilidades de educación en los ciclos primario, secundario y universitario, así como en los centros de capacitación que cree la Secretaría de Formación Profesional, adaptados a las necesidades de las mujeres, por ejemplo, para ejercer profesiones administrativas y financieras, el dibujo industrial y la formación en hostelería. El Gobierno también señala su interés - sin aportar detalles sobre sus manifestaciones concretas - en la participación de las mujeres en otros sectores de actividad, como las profesiones médicas y paramédicas, la enseñanza y la seguridad social. La Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno el párrafo 58, de su Estudio General de 1988, y le solicita que proporcione ejemplares de los informes del Comité general popular sobre la planificación de la economía, a la que alude en su informe y que se indiquen las novedades ocurridas en la educación y el empleo de las mujeres en sectores distintos de la enseñanza, la salud y la pequeña industria, tales como la costura. Por ejemplo, pregunta qué medidas se han tomado para dar curso a la decisión No. 164 de 1988 del Comité general popular sobre el sistema de empleo para las mujeres libias y a la ley No. 8 de 1989 sobre el derecho de acceso de las mujeres a la magistratura.

De los textos legislativos proporcionados (en particular en la decisión No. 416 de 1989 del Comité general popular), parecería desprenderse que las responsabilidades conferidas al Comité general popular de la administración pública, podrían haber sido modificadas tras una reorganización de este órgano. Por ese motivo, la Comisión solicita al Gobierno que le informe sobre las estructuras exactas que rigen la administración pública en adelante y describa en particular las funciones y actividades de los órganos competentes encargados de combatir la discriminación en el ingreso a la administración pública, y en las

/...

modalidades y condiciones de empleo de los funcionarios, por alguno de los motivos enumerados en el Convenio. La Comisión desearía también recibir ejemplares de los informes que pueda haber elaborado el Comité general popular de la administración pública o el organismo que ejerza en adelante sus funciones y que se aclare la aplicación del principio de igualdad en el empleo y de oportunidades entre los hombres y las mujeres en la administración pública."

3. Política de empleo

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló la siguiente solicitud directa, relativa a la aplicación del Convenio sobre política del empleo (No. 122) 1964:

"La Comisión observa con interés la importancia asignada a las medidas de formación de la mano de obra y la adopción de planes de capacitación que comprenden a más de veinte sectores. La memoria se refiere también a la formación en el empleo, al desarrollo de las posibilidades de formación que se ofrecen a las mujeres y a la creación de centros de formación profesional para los jóvenes. La Comisión agradecería al Gobierno que le proporcione informaciones suplementarias sobre las medidas emprendidas en el ámbito de la formación y su incidencia sobre el empleo de las personas interesadas. Se solicita especialmente que se comuniquen los resultados alcanzados por las medidas de formación dirigidas a reforzar la participación de las mujeres en la actividad y que se especifique cómo se coordinan las políticas de educación y de formación en la perspectiva del empleo, en particular para los jóvenes."

4. Protección de la maternidad

En su primera memoria de 1981 relativa a la aplicación del Convenio (No. 103) sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, el Gobierno declaró que según el artículo 1 del Código de Trabajo, estaban excluidos de su ámbito de aplicación y, por consiguiente, de las disposiciones sobre la protección de la maternidad, las trabajadoras domésticas y asimiladas, las personas dedicadas a la ganadería y la agricultura (salvo que trabajen en establecimientos de transformación de productos agrícolas o de reparación de aparatos mecánicos necesarios para la agricultura), los funcionarios, titulares o no, de la administración del Estado y los organismos públicos. Algunas de estas categorías, según el Gobierno, serán objeto de reglamentos especiales.

Por otro lado, el artículo 97 de la Ley del Trabajo de 1970 prevé que, durante los dieciocho meses posteriores al parto, la trabajadora que amamante a su hijo tendrá derecho a dos descansos diarios, de media hora cada uno, además de los otros descansos reglamentarios.

En 1990, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, entre otras, la siguiente solicitud directa:

"Artículo 3, párrafos 2, 3 y 4 (Duración de la licencia de maternidad). La Comisión recuerda que en el artículo 43 del Código de Trabajo se prevé la concesión de una licencia de maternidad prenatal y posnatal, de una duración total de cincuenta días, siendo que, según los

/...

debe ser inferior a doce semanas, de las cuales al menos seis semanas deben tomarse obligatoriamente después del parto. Por otra parte, según el citado artículo 43, sólo se concederá licencia de maternidad a quienes hubieran completado un período de prácticas de seis meses consecutivos de servicio para un empleador, siendo que en el Convenio no se impone ninguna condición de este tipo para tener derecho a la licencia. Por último, el mencionado artículo 43 no incluye disposiciones que establezcan, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 3 del Convenio, que si el parto tiene lugar después de la fecha prevista, la licencia iniciada antes se prolongará en todos los casos hasta la fecha efectiva del parto, y la duración de la licencia obligatoria después del parto no debería, pues, verse reducida. La Comisión espera que el artículo 43 del Código de Trabajo se modifique en breve en el sentido indicado, como se ha comprometido el Gobierno en su memoria.

Artículo 4, párrafos 1, 4 y 8 (Prestaciones en efectivo) a) Según el último párrafo del artículo 25 de la ley No. 13 relativa a la seguridad social, y el artículo 43 del Código de Trabajo, las prestaciones por maternidad abonadas a las trabajadoras que no sean independientes estarían a cargo del empleador. Además, el Gobierno indica en su memoria que el futuro reglamento sobre las condiciones, normas y garantías en materia de atribución de prestaciones por maternidad, entre otras cosas, incluirá una disposición para que la caja de seguridad social abone estas prestaciones a las beneficiarias que tengan derecho, cuando el empleador no pueda hacerlo; la caja se reservaría el derecho de reclamar al empleador el reembolso de los importes pagados, siempre que fuese posible. La Comisión subraya a este respecto que el Convenio, en su artículo 4, párrafos 4 y 8, contempla, por una parte, que las prestaciones por maternidad se concederán en el marco de un sistema de seguro obligatorio o con cargo a fondos públicos, etc. y por otra parte, que en ningún caso el empleador debe ser considerado personalmente responsable del costo de las prestaciones que corresponden a las mujeres que emplea. La Comisión confía, por consiguiente, en que el Gobierno pueda volver a examinar la cuestión a la luz de estas disposiciones del Convenio y que pueda presentar las medidas adoptadas o previstas para asegurar la plena aplicación del convenio en lo referente a ese punto.

Artículo 1 del Convenio (Ámbito de aplicación). En sus comentarios anteriores, la Comisión había observado que, según el artículo 1 del Código de Trabajo, quedan excluidas de su ámbito de aplicación y, por consiguiente, de las disposiciones de dicho código relativas a la protección de la maternidad, las trabajadoras citadas en la sección 4, segundo párrafo del presente informe que, sin embargo, están protegidas por el Convenio. "La Comisión había reparado en que ciertas categorías de estas trabajadoras estarían sujetas a reglamentos especiales. Dado que la memoria del Gobierno no contiene informaciones sobre este asunto, la Comisión le pide que, llegado el caso, proporcione el texto de esos reglamentos e indique si esas trabajadoras reciben la protección prevista por el Convenio en los artículo 3 (Licencia de maternidad), artículo 5 (Descanso por lactancia) y artículo 6 (Prohibición de despido)".

/...

5. Trabajo nocturno

En su memoria de 1970 relativa a la aplicación del Convenio (No. 89) sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948, el Gobierno, en respuesta a la solicitud directa de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 1969, declaró que una nueva ley sobre el trabajo había sido aprobada en 1970. En el artículo 96 de esta ley se estipulaba que estaba prohibido el trabajo nocturno de las mujeres entre las 20 horas y las 7 horas, es decir, durante un período de once horas consecutivas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio. El Gobierno especifica que ciertas categorías de empleos quedarían exceptuadas por reglamento.

En su memoria de 1976, el Gobierno enunció las condiciones, empleos y circunstancias en los que se permitía trabajar a las mujeres entre las 20 horas y las 7 horas:

- "1. En la hostería, los servicios de comidas, así como en las empresas de espectáculos y otros lugares análogos;
2. En el transporte de pasajeros y de mercancías por vía aérea, así como en las agencias de turismo;
3. Durante las fiestas religiosas y nacionales;
4. En los puestos de responsabilidad de dirección;
5. En los hospitales, clínicas e instituciones similares, así como las maternidades;
6. En los locales comerciales;
7. En los casos en que la no ejecución del trabajo implica pérdidas evidentes, se debe informar al respecto a la inspección de trabajo, con 48 horas de antelación, y solicitar su autorización escrita. Se debe comunicar asimismo la duración del trabajo previsto;
8. En los contratos temporales y por día, siempre que las mujeres no sean empleadas antes de las 5 horas y después de las 21 horas."

/...

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

(13° período de sesiones del Comité)

JAPON

(Véase también el informe de la OIT para el séptimo
período de sesiones del Comité)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Japón

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujer o que contienen disposiciones tratando específicamente de la mujer, Japón ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (No. 45) (ratificado en 1956);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1967);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1986);
- Convenio sobre el desarrollo de los derechos humanos 1975 (No. 142) (ratificado en 1986).

Información complementaria recibida por la OIT desde el
informe de la OIT en el séptimo período de sesiones

1. Igualdad de remuneración

En su memoria de 1989 relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100), el Gobierno declaró que la diferencia en los sueldos iniciales pagados a las mujeres y los varones graduados de escuelas secundarias del segundo ciclo no entraña necesariamente una violación al principio de igualdad de remuneración, sino que se explica por las distintas estructuras de trabajo entre los dos grupos. El Gobierno agregaba que:

La Ley sobre la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, exige a los empleadores dar el mismo trato a los hombres y mujeres en la esfera del empleo, y la Oficina de la Mujer del Ministerio de Trabajo y sus oficinas para la mujer y jóvenes trabajadores establecidas en cada prefectura se han esforzado por que la citada ley sea plenamente comprendida y aplicada.

Por esta y otras razones se ha promovido la consolidación de la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en la esfera del empleo, en lo que respecta a la selección, la contratación, la

/...

asignación del empleo, los ascensos, la educación y la capacitación profesional, etc. y ha habido casos en que se ha contratado a mujeres para ocupaciones que ninguna mujer había desempeñado anteriormente.

Además, la Política Básica relativa a las Medidas para el Bienestar de la Mujer Trabajadora (promulgada en junio de 1987), considerada una de las tareas importantes, prevé la plena aplicación del principio de la igualdad de salarios para hombres y mujeres estipulado en la Ley de Normas Laborales. El período de aplicación de esta Política Básica es de cinco años, del año fiscal 1987 hasta 1991. Así pues, en ocasión de las actividades de promoción y de orientación colectiva para empleadores se han hecho hasta la fecha continuos esfuerzos para que se comprenda y aplique plenamente el principio de la igualdad de salarios para hombres y mujeres.

El Gobierno manifestó también que:

- La clasificación de ocupaciones que distingue entre "trabajo principal o fundamental" y "trabajo complementario", (indicada en las observaciones previas del Comité) está basada primordialmente en factores tales como el contenido del trabajo, que no guarda relación con el sexo, y por consiguiente, las diferentes escalas salariales que corresponden a esa clasificación no se oponen al principio de igualdad de salarios para hombres y mujeres. Desde la entrada en vigor de la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, si se niega el acceso a las mujeres a cualquiera de estas dos categorías sin razones válidas, las Oficinas para la mujer y los jóvenes trabajadores de las prefecturas brindan una activa orientación administrativa y exhortan a los empleadores a cumplir con la obligación de hacer los esfuerzos que exige la ley;
- Por su parte, el trato discriminatorio respecto de los subsidios familiares, subsidios por vivienda, etc. basado en el sexo del beneficiario, es una violación al artículo 4 de la Ley de Normas Laborales (se adjunta al informe información estadística relativa a los complementos de salarios pagados a los trabajadores de ambos sexos);
- En 1987 se registraron catorce casos de violaciones al artículo 4 (Principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres) de la Ley de Normas Laborales y en 1988 siete casos, que se detectaron en las inspecciones de rutina realizadas por los inspectores de normas laborales (estas inspecciones comprenden las efectuadas en ocasión de accidentes, a saber, 170.686 casos en 1987 y 162.659 casos en 1988). En todos estos casos se recomendó a los empleadores implicados que repararan las violaciones. En 1991, se registraron cinco casos.

En 1992, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló la siguiente observación:

En comentarios que formula desde hace varios años, la Comisión solicita informaciones que le permitan apreciar en qué medida la aplicación del Convenio ha permitido disminuir la diferencia de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. De las últimas informaciones comunicadas por el Gobierno, la Comisión toma nota de que los

/...

salarios al comienzo de la carrera profesional de la enseñanza superior representan actualmente el 94,7% de los salarios diplomados en 1990. Una comparación entre un trabajador y una trabajadora "normales" (es decir, empleados siempre en la misma empresa desde que obtuvieron su título, de la misma edad, antigüedad y títulos) revela que la remuneración de las trabajadoras representaba prácticamente el 90% de la remuneración de los trabajadores en el grupo de edad comprendido entre 20 y 29 años y el 70% en el grupo de edad comprendido entre 50 y 59 años. La "encuesta básica sobre la estructura de la remuneración", del Ministerio de Trabajo, junio de 1988, que es al parecer la fuente de los datos antes mencionados, revela que si bien entre egresados del primer y segundo ciclo de enseñanza secundaria se están suprimiendo los desniveles de remuneración y disminuyendo entre los titulados universitarios, por lo menos en cuanto a las escalas iniciales de la remuneración, el promedio de los ingresos mensuales en metálico de las trabajadoras alcanza sin embargo a un 60,5% aproximadamente del que perciben los trabajadores.

De las memorias comunicadas por el Gobierno y sus informaciones la Comisión ha podido observar que las dos razones principales de la persistencia de diferencias de remuneración importantes en el promedio de los ingresos así como de la ampliación de las diferencias de remuneración según la edad de las trabajadoras, la primera parece ser el sistema de la antigüedad en virtud del cual aumenta la remuneración de las personas según la duración de sus servicios en la misma empresa, y, en segundo lugar, que las mujeres se concentren en trabajos menos remunerados y no gocen de iguales oportunidades de empleo.

En cuanto al sistema de antigüedad, el Gobierno había declarado que sustituirlo por un sistema basado en el contenido del empleo podría promover el principio de igualdad de remuneración, pues se reduciría la diferencia de ingresos derivada del hecho que la antigüedad promedio de la mano de obra femenina es más breve. También había señalado que, sin embargo, tanto los empleadores como los trabajadores reconocían los méritos del sistema de antigüedad y deseaban que se reformara gradualmente para que esos méritos no se perdieran. La Comisión solicita al Gobierno se sirva indicar si se ha producido algún progreso con respecto al sistema de remuneración basado en el contenido del empleo. A efectos de garantizar que se mantenga la tendencia a la disminución de las diferencias de remuneración al comienzo de la carrera durante todo el curso de la misma, la Comisión también solicita al Gobierno se sirva indicar si se ha contemplado la posibilidad de introducir un sistema de créditos de antigüedad a la mano de obra femenina que interrumpe su actividad profesional para ocuparse del cuidado y crianza de sus hijos o asumir otras responsabilidades familiares.

En cuanto a la supresión de las desigualdades de remuneración mediante medidas que promuevan la igualdad de oportunidades para las trabajadoras, la Comisión ha tomado nota de la memoria del Gobierno, donde se informa sobre las medidas para aplicar la ley de 1985 sobre la igualdad de oportunidades en materia de empleo. La Comisión recuerda que si bien esta ley prohíbe la discriminación fundada en motivos de sexo con respecto a la orientación profesional, el pago de complementos de salarios, la edad de retiro obligatoria y la jubilación o el despido por motivos de

/...

casamiento, embarazo y nacimiento de un hijo, dispone que los empleadores "se esforzarán" para dar iguales oportunidades a hombres y mujeres en la selección, contratación, asignación de cargos y promoción. La Comisión ha tomado nota de que en virtud del sistema de control voluntario de la gestión del empleo de las trabajadoras, establecido por el Ministerio de Trabajo en 1988 (a raíz del cual se designaron encargados de promover la igualdad de oportunidades en 20.000 establecimientos), las empresas no están obligadas a elaborar y presentar informes sobre los progresos realizados. Sin embargo, la encuesta de base sobre la gestión de empleo de las trabajadoras reveló que mientras un 87,3% de las empresas respondieron que no se habían producido modificaciones en el número de mujeres que desempeñaban cargos de dirección en los últimos tres años, el 74,8% de las empresas indicaban que tenían previsto mejorar la condición de la mujer en el empleo. En el contexto de esta encuesta, un análisis de los criterios fundamentales para la asignación de cargos a las trabajadoras demostró que el 45,7% de las empresas declaraban que "asignaban trabajadoras a empleos en donde pudiesen hacer gala de sus características y sensibilidad femeninas", el 23% declaró que asignaban mujeres a todos los cargos y el 16,7% a "los trabajos en donde podían utilizar mejor sus calificaciones y destrezas especiales", y por último, el 7,9% sólo las destinaba a tareas subalternas.

Habida cuenta de estas indicaciones, la Comisión solicita al Gobierno se sirva considerar, en consulta con los interlocutores sociales, la adopción de medidas adicionales para garantizar la igualdad en la selección, contratación, asignación y promoción, que en cierta medida parecen contribuir al mantenimiento de las diferencias de salarios.

Recordando que el Convenio al basar la comparación de tareas en el valor del trabajo, propone la utilización de criterios para comparar el valor de los distintos trabajos realizados por la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, la Comisión solicita al Gobierno se sirva indicar las medidas tomadas o previstas para garantizar que los empleos ejecutados principalmente por mujeres no se consideran de menos valor que los empleos principalmente cumplidos por varones, tomando en consideración el valor subjetivo de ciertos juicios basados en nociones tradicionales sobre las respectivas calidades de los varones y las mujeres en cuanto trabajadores.

En 1992, la Red de Mujeres para combatir la discriminación contra las mujeres y miembros de la Unión de Trabajadores del Ferrocarril comunicó a la Oficina su "Respuesta al Informe periódico de Japón sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos", del 2 de noviembre de 1992, en que señala el desfase entre los principios estipulados en la Ley de consolidación de la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres", y la realidad de la situación laboral.

En 1993 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, entre otras, la siguiente recomendación:

En su última memoria, el Gobierno manifiesta que su política básica es dar efecto a los convenios que ha ratificado y que hace todo lo posible para cumplir con los requerimientos del Convenio. Desde el punto de vista del Gobierno, la Comisión, en su observación de 1992, no analizó

/...

cuidadosamente los sistemas y la situación actual del país, englobó el tema de las diferencias en los salarios promedio de los hombres y las mujeres, yendo más allá de los límites del Convenio. El Gobierno considera que en relación a este Convenio la Comisión debería limitar su análisis al tema de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y que debería dejar otros temas, tales como la igualdad de oportunidades de empleo, para abordarlos en otra ocasión.

La Comisión toma nota de esta declaración. Aprecia el compromiso del Gobierno de implementar el Convenio y lo considera como evidencia de los esfuerzos continuados para mantener un diálogo sobre la materia. En este sentido, la Comisión se remite a su observación general de 1990 donde tomó nota de que los países ratificantes tenían serias dificultades para cumplir los más importantes requerimientos del Convenio.

Para determinar la aplicación del Convenio, la Comisión se ha dedicado a obtener información sobre los salarios recibidos por hombres y mujeres y las diferencias entre ambos pagos, en vista de que dichos datos pueden indicar la existencia de problemas, y, asimismo, proveen las bases para estudios futuros y las medidas a adoptar para un mejor cumplimiento del Convenio.

La Comisión también ha buscado información sobre los significados que se aplican al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En su anterior observación, la Comisión no había sugerido que se abandonara el sistema de antigüedad en el trabajo. Sólo reflejó una afirmación del Gobierno que indicaba que un cambio del sistema de antigüedad en el empleo por otro basado en el contenido de las tareas, podría promover el principio de la igualdad de remuneración entre ambos sexos. Por consiguiente, la Comisión ha solicitado información sobre el punto en el cual podría introducirse una apreciación objetiva, como lo dispone el artículo 3, del Convenio, en el contexto del sistema de salarios basado en la antigüedad, de tal manera que el valor de las tareas realizadas por hombres y mujeres, puedan ser comparadas en términos de su contenido actual o de sus requerimientos. En este sentido, la Comisión ha señalado que dichas comparaciones deberían basarse en criterios de no discriminación para asegurar que a los trabajos realizados habitualmente por mujeres, no se les asigne un valor menor que el asignado a los trabajos realizados por los hombres.

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que no hay un consenso nacional acerca de que a los trabajos realizados principalmente por mujeres (como por ejemplo niñeras) se les asignan valores irracionalmente más bajos, en términos de su contenido, que al asignado a los trabajos realizados principalmente por hombres, a causa de una apreciación subjetiva de su valor, basada en las nociones tradicionales relativas a las cualidades de hombres y mujeres, respectivamente. En consecuencia, no se han tomado medidas, ni se contemplan, en relación a dicho punto de vista. Sin embargo, la Comisión tomó nota con interés de que el Gobierno ha proporcionado asesoría y asistencia a las empresas que planean incorporar el sistema de salarios por antigüedad dentro del sistema de salarios basados en el contenido de las tareas, aunque no hay

/...

información disponible que muestre la extensión del progreso realizado, debido a que no se han introducido cambios en el método de estudios estadísticos.

La Comisión pide al Gobierno que le proporcione información detallada, en su próxima memoria, sobre las tasas del salario básico o mínimo y el promedio actual de ingresos de hombres y mujeres empleados en diferentes sectores u ocupaciones (incluidos aquellos en los que predomina un sexo), disgregados por antigüedad o nivel de habilidad, así como información sobre el porcentaje de hombres y mujeres empleados en dichos sectores u ocupaciones. La Comisión también agradecería al Gobierno que continuara suministrando información respecto a las medidas tomadas para aconsejar a las empresas sobre la adopción de un régimen de salarios basado sobre el contenido de las tareas, así como de los criterios utilizados para comparar y clasificar las tareas realizadas por los hombres y por las mujeres.

Recordando la relevancia que el Convenio concede a las medidas para promover las oportunidades de empleo de las mujeres, la Comisión ha señalado reiteradamente que un amplio acercamiento entre la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, resulta de capital importancia para la aplicación del Convenio. Como se observa en el párrafo 252 de su Estudio general de 1986 sobre la igualdad de remuneración, una evaluación del trabajo equitativo y la igualdad de derechos a todos los componentes de la remuneración, no se conseguirá en un contexto general de desigualdad. En este sentido, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en relación a que es necesario continuar estudiando las medidas para detallar los objetivos de la ley de igualdad en el empleo de 1985. La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas que ha tomado o que piensa tomar para animar a los empresarios para que concedan a la mujer iguales oportunidades de reclutamiento, contratación, asignación y ascenso, toda vez que dicha obligación no se desprenda de la ley de igualdad en el empleo, de 1985.

La Comisión tomó nota de que, en respuesta a su sugerencia previa relacionada a la preservación de los derechos de antigüedad de la mujer que interrumpe su carrera para hacer frente a sus responsabilidades familiares, el Gobierno se remite a las disposiciones de la ley de 1992, relativa a la licencia para el cuidado de los hijos, que permite a los trabajadores disfrutar de la licencia sin renuncia. La Comisión pide al Gobierno que indique si, en el caso de una trabajadora tome licencia al amparo de la ley, será readmitida reconociéndole la antigüedad que tendría si no hubiera interrumpido el empleo.

2. Política del empleo

En su primera memoria de 1988, relativa a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964, (No. 122), el Gobierno informó acerca del Sexto Plan de Medidas Básicas para el Empleo, presentado en junio de 1988, y también informó acerca de otras disposiciones relacionadas con la política del empleo.

/...

En su memoria de 1992 indicó que:

Tras seis años desde la entrada en vigor de la Ley sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, el objetivo de la Ley se está implantando firmemente en la sociedad. Hemos observado que un gran número de empresas han mejorado su gestión del empleo, de conformidad con la Ley. Por ejemplo, en lo que respecta a la selección, después de la aplicación de la Ley se ha observado un aumento marcado de ofertas de empleo en las que no se especifica el sexo, y en la contratación se ha abierto completamente el acceso a las mujeres con estudios universitarios de cuatro años de duración, que tenían serias dificultades para encontrar un empleo antes de la promulgación de la Ley. En cuanto a la educación y a la capacitación, también se realizaron progresos en un gran número de empresas, que cambiaron sus prácticas convencionales para dar el mismo trato a hombres y mujeres en la capacitación de nuevos empleados, después de la aplicación de la Ley; como resultado, casi todas las empresas ofrecen ahora el mismo trato a hombres y mujeres. Tales cambios son la consecuencia no sólo de los esfuerzos individuales de las empresas para mejorar su gestión del empleo, sino también del asesoramiento y la orientación brindados por las Oficinas para la Mujer y los Jóvenes Trabajadores con el objetivo de asegurar la observancia de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y las directrices basadas en ella, como ya se informó a la OIT en nuestra última memoria. Con respecto a la selección, específicamente, estas oficinas han dado durante seis años asesoramiento y orientación en más de 6.000 casos, que comprenden contactos con agentes de anuncios, periódicos, revistas, etc. que se ocupan de los anuncios de ofertas de empleo. Consideramos, por consiguiente que estos esfuerzos de las entidades administrativas contribuyen a la aplicación práctica de la ley, a pesar de que en la misma no se prevean sanciones.

Además, el sistema de ascensos por exámenes voluntarios, que mencionamos en nuestra última memoria como una de las medidas para asegurar la eficacia práctica de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, se enriqueció y amplió en cuatro años, como lo demuestra el hecho de que en el año fiscal 1991 se designaron personas encargadas de promover oportunidades en cerca de 46.000 empresas.

Por otra parte, con arreglo a la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, los principios rectores que sentarían las bases de medidas para poner en práctica la idea fundamental de la Ley han de quedar formuladas en la "Política Básica sobre Medidas para la Protección de las Mujeres Trabajadoras". En mayo de 1992 se formuló la segunda Política y se indicó la orientación básica de las medidas que deben tomarse en los próximos cinco años.

En cuanto al empleo a tiempo parcial, un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo puso de manifiesto que las principales razones por las que las mujeres trabajadoras elegían el trabajo a tiempo parcial eran: 1) que deseaban trabajar en horarios adaptados a su conveniencia (58,9%), 2) que preferían tener horarios de trabajo reducidos y menos días de trabajo (31,7%), y 3) que debían ocuparse de las tareas domésticas y del cuidado de los niños (23,1%). Parecería, por consiguiente, que la

/...

afirmación de la Comisión de que la gran mayoría de mujeres que trabajan a tiempo parcial no han elegido voluntariamente esta forma de empleo no se aplica a la situación actual de Japón.

3. Desarrollo de los recursos humanos

En su primera memoria de 1988 relativa a la aplicación del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142), el Gobierno manifestó que con referencia a la formación profesional realizada en las empresas, la discriminación por razones de nacionalidad, credo o posición social, estaba prohibida en virtud del artículo 3 de la Ley de Normas de Trabajo, y la discriminación en razón del sexo estaba prohibida con arreglo al artículo 9 de la Ley de fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo, así como otras medidas de protección de las mujeres trabajadoras. El Gobierno agregó que el artículo 2 de la Ley sobre seguridad en el empleo aludía a la libertad de elección del trabajo.

En su memoria de 1992, el Gobierno suministró la siguiente información:

A partir de 1991 se establecieron oficinas públicas para el empleo, especializadas en el empleo de la mujer, denominadas "Ladies' Hello Work", para ayudar a las mujeres que se quedan sin trabajo debido a diversas condiciones restrictivas como el cuidado de los hijos, las tareas domésticas, la atención de la familia, etc., a reintegrarse en el trabajo y a utilizar sus aptitudes. Estas oficinas inscriben a las mujeres que desean trabajar, les proporcionan información sobre el empleo mientras están desocupadas, organizan cursos de formación profesional, y dan asesoramiento personalizado sobre empleos y servicios, etc.

Muchas mujeres trabajadoras se ven obligadas a renunciar a su trabajo para dedicarse a la atención de los hijos, pues la mujer trabajadora carga con la responsabilidad del cuidado de los hijos. Para tratar de corregir tales situaciones se promulgó en mayo de 1991, y entró en vigor desde abril de 1992, la Ley de licencia por atención de los hijos como una medida para promover la preservación del empleo de las trabajadoras, al permitirles conciliar su trabajo con la atención de los hijos. El principio fundamental de la Ley es la posibilidad de que las trabajadoras que crían hijos menores de un año tomen una licencia para atenderlos.

4. Trabajos subterráneos

En su memoria de 1958 relativa a la aplicación del Convenio sobre los trabajos subterráneos (mujeres), 1935, (No. 45), el Gobierno indicó que el artículo 64 de la Ley de Normas Laborales dispone: "El empleador no contratará a menores de dieciocho años ni a mujeres para realizar trabajos subterráneos".

En su memoria de 1985, el Gobierno señaló que:

En lo que respecta al examen de las disposiciones que rigen la protección de la mujer en la Ley de Normas Laborales, el Consejo para los Problemas de las Mujeres y los Menores, compuesto por representantes del interés público, empleadores y trabajadores, formuló en marzo de 1984 una

/...

propuesta que figura adjunta. Sobre la base de esta propuesta el Gobierno del Japón decidió moderar o abolir las disposiciones legales que regían la protección de la mujer, con miras a asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo, y en 1985 enmendó parcialmente la Ley de Normas Laborales.

La Ley enmendada entró en vigor a partir del 1° de abril de 1986. La Ley no se aplicará: a los que deban cumplir tareas como médico y enfermeras, en la prensa y editoriales y en la producción de programas de radiodifusión; estas actividades sólo se ejercerán de forma temporal, y la exoneración no alcanza a las mujeres embarazadas y a las mujeres que han dado a luz hace menos de un año y que han comunicado a sus empleadores que no podrán ocuparse en los citados trabajos subterráneos.

/...

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

(13° período de sesiones del Comité)

MADAGASCAR

(Véase también el informe de la OIT en el
12° período de sesiones)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Madagascar

Entre los convenios de la OIT que se refieren especialmente a la mujer o que contienen disposiciones tratando específicamente de la mujer, Madagascar ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio (No. 1) sobre la cerusa (pintura), 1921 (ratificado en 1960);
- Convenio (No. 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951 (ratificado en 1962);
- Convenio (No. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (ratificado en 1961);
- Convenio (No. 122) sobre la política del empleo, 1964 (ratificado en 1966);
- Convenio (No. 127) sobre el peso máximo, 1967 (ratificado en 1971);

Informaciones complementarias tras el informe inicial
de la OIT en el 12° período de sesiones

1. Igualdad de remuneración

El Gobierno, en su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio (No. 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951, declaró nuevamente que no se hace distinción de sexo en materia de salario, ya que éste está determinado únicamente por el empleo y por la competencia profesional. Señaló sin embargo, que "en la actualidad es muy difícil proceder a una evaluación objetiva de la noción de puesto de trabajo, que permita la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. El Departamento de trabajo no podrá, por sí solo, emprender una encuesta tan vasta como sus medios modestos".

Por otra parte, el Gobierno programa una reforma del Código de Trabajo de 1975, con la colaboración del Consejo Nacional del Trabajo, dentro del cual se ha creado una comisión especializada para estudiar específicamente las condiciones de trabajo y, sobre todo, los salarios.

/...

En cuanto a la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el trabajador o su organización sindical pueden recurrir a la Inspección del Trabajo o al Tribunal de Trabajo en caso de litigio, especialmente en lo referente a la clasificación profesional.

2. Igualdad en el empleo

En su memoria de 1993, relativa a la aplicación del Convenio (No. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Gobierno declaró que el país había promulgado una nueva Constitución, por la que se instauraba la Tercera República, a raíz del referendo del 19 de agosto de 1992:

"CONSTITUCION

Artículo 9: "Los nacionales son iguales ante la ley y gozan de las mismas libertades fundamentales protegidas por la ley".

"El Estado proscribe toda discriminación basada en el sexo, el grado de instrucción, la situación económica, el origen, la raza, las creencias religiosas o las opiniones".

Artículo 27: "Nadie puede sufrir un menoscabo en su trabajo o su empleo en razón de su sexo, edad, religión, opiniones, orígenes y convicciones políticas".

El Gobierno, además, señaló que se han registrado notables progresos en la lucha contra la discriminación basada en el sexo; las mujeres ocupan puestos de responsabilidad, tanto en el sector público como en el sector privado, así como en las instancias gubernamentales y administrativas, por ejemplo, las funciones de ministra, secretaria general, directora general y directora.

Las mujeres desempeñan también funciones ejecutivas en las empresas privadas, ya sea como dirigente de empresa o como directora de compañía. Según una fuente del Ministerio de Población, las mujeres representan un 64% de los agentes de las categorías I y II de la administración pública y 43% del total del personal administrativo de la universidad; el 73% de las mujeres funcionarias trabajan en el Ministerio de Educación Nacional.

Hay que hacer notar, sin embargo, que la gran mayoría de ese personal trabaja en el medio urbano, pues en el medio rural las mujeres se ocupan principalmente de las funciones tradicionales establecidas por la sociedad malgache.

Según una encuesta de la Dirección del Empleo, de 1990, el volumen de empleos fijos está estimado en 172.000 en el sector moderno de Madagascar. Estos empleos, se distribuyen en 751 establecimientos, de los cuales el 83% son empresas privadas, el 5% son empresas de economía mixta y el 12% son empresas públicas.

Se desprende de esta encuesta que la participación de la mujer varía de una rama de actividad a otra:

/...

1. En general, por ramas, las mujeres representan el 17% de la mano de obra.
2. Esta proporción supera el 50% en la rama "Fabricación de zapatos y prendas de vestir".
3. Uno de cada 25 empleos está ocupado por mujeres en la rama "Construcción y obras públicas".
4. Del 17% que constituyen el total de la mano de obra femenina, el 9% trabaja en la rama de la agricultura, el 32% en el sector de los servicios y el 52% en el sector industrial.
5. De los 172.632 empleos permanentes contabilizadas, 28.910 son ocupados por mujeres, desglosados del siguiente modo:
 - 627 mujeres en empleos de dirección de nivel superior, por 4.690 hombres;
 - 1.576 mujeres en empleos de dirección de nivel intermedio, por 7.478 hombres;
 - 11.499 mujeres en puestos de empleado especializado, por 31.252 hombres;
 - 713 mujeres en empleos de obrero especializado, por 22.670 hombres.

En las empresas francas, sobre un total de 2.351 efectivos, 1.081 son mujeres, desglosadas del siguiente modo:

- 4 mujeres en puestos de dirección de nivel superior, por 21 hombres;
- 7 puestos de dirección de nivel intermedio, por 29 hombres."

La igualdad de acceso al empleo y a la formación profesional está garantizado oficialmente por la Constitución y las leyes y los reglamentos en vigor.

Esas disposiciones están recogidas en el Código del Trabajo y en el Estatuto General de la función pública.

3. Política de empleo

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló, entre otras, la siguiente solicitud directa, relativa a la aplicación del Convenio (No. 122) sobre política del empleo, 1964:

"La Comisión observa que, entre los "objetivos primordiales" de la fase actual del programa de ajuste del Gobierno se prevé alcanzar un ritmo de crecimiento económico superior al crecimiento demográfico, reestructurar el sector industrial y promover las pequeñas y medianas empresas, mejorar la calidad de la educación y fomentar una política social orientada hacia

/...

los grupos más desfavorecidos. A este respecto, como manifestación de la dimensión social del ajuste, se elaboró en 1989 el "proyecto de acciones sociales y de apoyo a la gestión económica" (PASAGE). La Comisión se remite al artículo 1, párrafo 1, del Convenio, en el cual se prevé que todo Miembro que haya ratificado el Convenio, debe formular y aplicar "como un objetivo esencial" una política activa dirigida a fomentar el pleno empleo productivo y libremente elegido. La Comisión confía en que las orientaciones del programa de ajuste estructural no obstaculicen la consecución del objetivo de promoción del pleno empleo, tal como se define en el Convenio, y que el Gobierno podrá proporcionar las informaciones sobre el efecto de las medidas tomadas en el marco del programa de ajuste estructural, en lo referente a la situación, el nivel y las tendencias, en general y en categorías específicas de trabajadores, como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de edad avanzada y los minusválidos."

/...

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

(13° período de sesiones del Comité)

PAISES BAJOS

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por los Países Bajos

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujeres o que contienen disposiciones tratando específicamente de las mujeres, los Países Bajos han ratificado los siguientes:

- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13) (ratificado en 1939);
- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (No. 45) (ratificado en 1937);
- Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (No. 89)*;
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1971);
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisada), 1952 (No. 103) (ratificado en 1981);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1973);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1967);
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142) (ratificado en 1979);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156) (ratificado en 1988).

Información recibida por la OIT, desde la fecha de la
memoria inicial del Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En 1992, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló la siguiente solicitud directa relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951, (No. 100):

* Los Países Bajos denunciaron este Convenio.

La Comisión toma nota de que la información suministrada por el Gobierno en respuesta al comentario previo de la Comisión referido a los estudios realizados por el Departamento de Inspección de Salarios que revelaban casos incompatibles con la legislación sobre igualdad de salarios de 1975. La Comisión solicita al Gobierno que informe sobre los progresos hechos para superar los problemas detectados por el Departamento de Inspección de Salarios, con motivo de las funciones asumidas por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de conformidad con la nueva legislación.

La Comisión toma nota con interés del estudio realizado por el Departamento de Inspección de Salarios en 1988, relativo a la igualdad de remuneración en el sector del comercio, según el cual las primas por sostén de familia (que se pagarían sólo a la persona designada como único sostén de familia) constituyen una forma de discriminación indirecta que infringe la Ley sobre la Igualdad de Trato de 1989. La Comisión agradecería al Gobierno que suministre información adicional sobre la asignación de esas primas en general, e indique si, a la luz de este estudio, se está examinando la posibilidad de revisar los criterios de concesión de dichas primas.

La Comisión observa también con interés la información relativa a las actividades de la Comisión para la igualdad de Derechos, incluidos los casos sobre igualdad de remuneración que han sido tratados por la Comisión. La Comisión solicita al Gobierno que continúe suministrando tal información y que indique en sus futuras memorias si la Convención se aplica en la práctica.

En la observancia de 1992,

La Comisión toma nota de los comentarios formulados por la Confederación de Movimientos Sindicales de los Países Bajos (FNV) sobre la aplicación del Convenio, según los cuales la principal fuente de desigualdades en materia de remuneración son las diversas clases de "empleos flexibles" (trabajo en el domicilio, teletrabajo, temporería y suplencias a disposición) generalmente aceptados por mujeres. En estas formas de empleo las trabajadoras no pueden invocar, total ni parcialmente, las disposiciones que prohíben la discriminación precisamente por la clase de contrato de trabajo que tienen. Según la FNV, la elección del contrato la hace principalmente, si no totalmente, el empleador, aun cuando el empleado no formule objeciones o esté de acuerdo personalmente con varios elementos del empleo flexible. La FNV pide al Gobierno que adopte una política más enérgica, comprendidas las medidas de carácter legislativo, para garantizar que la mayoría de los trabajadores empleados no queden al margen de la protección legal. La FNV estima que tal proceder facilita la eliminación de las grandes desigualdades que se dan en materia de remuneración.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, en la cual, como respuesta a dichos comentarios, se declara que el problema de las llamadas relaciones de trabajo flexibles se considera como una cuestión importante

/...

de la política nacional. El Gobierno también declara que el Convenio No. 100 no obliga específicamente a los gobiernos a tomar todas las medidas preconizadas por la FNV.

En su solicitud directa anterior, la Comisión había tomado nota de que en virtud del artículo 7.1 de la mencionada ley de 1989, el fundamento para comparar la remuneración se limita a los salarios normalmente percibidos por un trabajador de otro sexo en la misma empresa, por un trabajo de igual valor o, en su defecto, por un trabajo que tuviese virtualmente el mismo valor (artículo 7.1), mientras que la ley de 1975 sobre igualdad de su remuneración, en su artículo 3.2, también permitía que cuando no hubiese en la empresa ningún puesto de igual valor o de aproximadamente igual valor desempeñado por una persona del otro sexo, se pudiera comparar el salario en cuestión con el que normalmente recibía un trabajador de otro sexo en una empresa, que fuera lo más similar posible, del mismo sector y actividad económica, por un trabajo de igual valor o en su caso, de valor aproximadamente igual. La Comisión había solicitado al Gobierno que indicara por qué medios las trabajadoras, que se contrataban principalmente en ciertos sectores de actividad en donde las posibilidades de comparación podían ser insuficientes en el nivel de la empresa, podían basar sus reclamaciones para reclamar la igualdad de remuneración. La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que la posibilidad de ampliar el ámbito de comparación a otras empresas, prevista por la ley de 1965, nunca se utilizó en la práctica, pues resultaba muy difícil probar que las diferencias de salario entre los empleados de las distintas empresas, obedecían a una discriminación fundada en el sexo pues esta afirmación era fácilmente rebatida por la parte opuesta declarando simplemente que su compañía paga mejor un trabajo del mismo valor que la otra. En cuanto a la disposición en cuestión, dado que nunca se le utilizó, no fue incluida en la nueva legislación.

La Comisión reconoce que la cuestión de determinar en qué medida la amplitud de las comparaciones entre empleos ocupados por hombre y mujeres es factible constituye uno de los aspectos particularmente difíciles de la aplicación de este Convenio. Sin embargo, es evidente que debe disponerse de posibilidades adecuadas de comparación si se desea que el principio de la igualdad de remuneración tenga alguna clase de aplicación en el mercado de trabajo. Como declarara la Comisión en su Estudio general de 1986, es indispensable que para asegurar la igualdad de remuneración en una industria que emplea principalmente mano de obra femenina puedan existir bases de comparación fuera de los límites del establecimiento o empresa interesada. Esto no significa que los factores que determinan los niveles salariales que escapan al ámbito del Convenio, tales como la ubicación geográfica, las calificaciones excesivas o insuficientes o las políticas seguidas en materia de remuneración por cada una de las empresas deben ser excluidas de toda consideración. Si bien es cierto que las diferencias de remuneración entre las mujeres empleadas en distintas empresas pero que desempeñan trabajos de igual valor puede deberse a las mayores tasas salariales que practica una de las compañías para todos sus trabajadores, debe sin embargo encontrarse una base para poder deducir la discriminación por motivos de sexo si, al examinarse el total de la estructura de salarios de la empresa en cuestión surge claramente que en una compañía se dan diferencias constantes entre la mano de obra masculina y la mano de obra

/...

femenina que son mayores que las de otras empresas comparables. A este respecto, la Comisión recuerda que la legislación sobre la igualdad de remuneración de 1975, también disponía que al efectuar comparaciones fuera del ámbito de la empresa, en virtud del artículo 3.2, se tomaran en consideración las "diferencias generales en la estructura de los salarios de las empresas interesadas" (artículo 5.3). Sin dejar de reconocer las dificultades que entraña la ampliación del ámbito de la comparación, la Comisión solicita al Gobierno se sirva reexaminar la práctica actual para que las trabajadoras que carezcan de posibilidades suficientes para una comparación de sus salarios en su empresa puedan reforzar su posición para que se observen sus derechos a una igual remuneración por trabajos de igual valor.

2. Igualdad en el empleo

En su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), el Gobierno declaró que en el estudio en curso sobre el sistema de subvenciones, creado para ayudar a las organizaciones a pagar ciertos gastos en el diseño de programas de acción positiva para mujeres en situación de inferioridad, se analizaría la información facilitada por 120 organizaciones.

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicaciones de Convenios y Recomendaciones, formuló, entre otras, la siguiente solicitud directa:

Habida cuenta de que según las cifras del Gobierno, el 72% de las mujeres que han estudiado en las escuelas de formación profesional, en el período 1990-1991, ha encontrado trabajos ulteriormente, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información adicional relativa a las oportunidades de capacitación de las jóvenes y las mujeres en los centros de formación y otros esfuerzos emprendidos para dar a la mujer opciones más amplias de trabajo.

3. Desarrollo de los recursos humanos

En su memoria de 1990 relativa a la aplicación del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142), el Gobierno facilitó la siguiente información:

La Dirección General de Recursos Humanos decidió introducir en 1985 el llamado "objetivo del 5%" en los Centros Técnicos de Formación Profesional. Esto significa que un mínimo de 5% de las plazas en los Centros Técnicos de Formación Profesional debían reservarse a las mujeres. Para 1989 el objetivo fue del 10%.

En su memoria de 1992, el Gobierno declaró que:

Las escuelas profesionales de mujeres se dirigen a mujeres que tienen poca preparación, mayores de 25 años, que todavía no han tenido un trabajo o que quisieran reintegrarse después de una larga ausencia. La capacitación comprende profesiones tradicionalmente reservadas sobre todo a los hombres, tales como cursos de informática y comercio. La capacitación profesional ayuda a las mujeres a encontrar trabajo y a

/...

crear las condiciones para fundar su propia empresa. El costo por plaza es de 14.000 florines holandeses (por año). En 1990 y 1991, 970 nuevas mujeres fueron colocadas. Un 90% superaron los exámenes y un promedio del 72% consiguió empleo.

4. Protección de la maternidad

En su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (No. 103), el Gobierno facilitó la siguiente información:

El 2 de marzo de 1990 se modificó la Ley de subsidio de enfermedad; en caso de embarazo y parto, se conceden subsidios de enfermedad del 100% del salario diario, durante un período de 16 semanas.

5. Trabajadores con responsabilidades familiares

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicaciones de Convenios y Recomendaciones, formuló, entre otras, la siguiente solicitud directa respecto de la aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156):

Artículo 1 del Convenio. La Comisión agradecería al Gobierno que en su próxima memoria explique qué se entiende por "otros miembros directos de su familia que necesiten claramente atención y apoyo", a los efectos de la aplicación del Convenio.

Artículo 2. La Comisión toma nota de que los trabajadores empleados por menos de 20 horas por semana y los funcionarios que trabajan menos de 16 horas por semana no tienen derecho a la licencia por paternidad, de conformidad con la Ley de Licencias de Paternidad de 1990 y la Reglamentación de los funcionarios públicos. También observa que los empleados de los hospitales de aprendizaje están excluidos temporalmente de las disposiciones de la Ley de Licencias de Paternidad de 1990. La Comisión agradecería al Gobierno que en futuras memorias suministre información sobre las medidas tomadas o contempladas para extender el alcance de la ley a los trabajadores excluidos de las disposiciones citadas. Se solicita asimismo al Gobierno que tenga a bien indicar si la Ley de Licencias de Paternidad de 1990 protege a todos los trabajadores, sin consideración de la modalidad de su trabajo, o si solamente ampara a los que han sido empleados de conformidad con los términos del Código de Trabajo, en sus artículos 1637 d) y siguientes.

Artículo 4. La Comisión agradecería al Gobierno que continúe informando en futuras memorias acerca de las medidas que se han tomado o contemplado, además de las licencias por maternidad o paternidad, para que los padres que trabajan puedan conciliar mejor su trabajo y sus responsabilidades familiares, tales como la reducción del tiempo de trabajo, la licencia para atender a los hijos enfermos, horarios de trabajo flexibles, o la posibilidad de trabajar en casa. Se solicita asimismo al Gobierno que proporcione información sobre los subsidios de seguridad social, existentes o previstos, que permiten a los trabajadores con responsabilidades familiares armonizar mejor su trabajo y sus

/...

responsabilidades familiares con hijos a cargo, así como otros miembros directos de su familia que necesiten claramente atención o apoyo. A este respecto agradecería que se le comunicara la información disponible sobre las modalidades de "primas por ingreso único" que existen en la legislación impositiva y de la seguridad social y los requisitos exigidos para estas primas. Además, la Comisión solicita al Gobierno que brinde información sobre las condiciones requeridas para la concesión del subsidio por atención diurna y sobre la demanda de tales subvenciones.

Artículo 5. La Comisión observa que la información contenida en la memoria del Gobierno sobre la prestación de atención a los hijos y solicita al Gobierno que indique en su próxima memoria si la prestación de servicios de atención a los hijos satisface la demanda actual y, de no ser así, qué medidas se han tomado o previsto para procurar atender esa demanda. A este respecto, la Comisión solicita al Gobierno que la mantenga informada sobre la ejecución de la política del Gobierno en materia de atención a los hijos y que adjunte una evaluación de la aplicación de dicha política y los adelantos logrados en este sentido. La Comisión agradecería al Gobierno que indicara si existen otros servicios para la familia, aparte de las guarderías, para ayudar a los trabajadores a conciliar su trabajo con las responsabilidades hacia otros familiares a cargo, distintos que los hijos.

6. Trabajo nocturno

En 1972, el Gobierno presentó el "Instrumento de Denuncia", del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (No. 89), ratificado en 1954. La denuncia fue registrada el 26 de febrero de 1972 y surtió efecto el 26 de febrero de 1973. Las razones alegadas por el Gobierno, entre otras, fueron:

En estos últimos años se ha considerado cada vez más que la desigualdad social que subsiste entre hombres y mujeres, en forma generalizada, constituye una forma de discriminación que ya no se justifica. Es más, desde el punto de vista del proceso de producción, puede ser percibida como un obstáculo para que las mujeres realicen ciertos trabajos, que sin embargo éstas puedan desear realizar, habida cuenta de la situación del mercado de trabajo.

7. Trabajos subterráneos

En su memoria de 1938 relativa a la aplicación del Convenio sobre los trabajos subterráneos (mujeres), 1935 (No. 45), el Gobierno declaró que el artículo 311, párrafo 1 de las disposiciones que rigen los trabajos subterráneos, contiene, entre otros, la prohibición absoluta de que las mujeres realicen trabajos subterráneos.

8. Cerusa

En su memoria de 1947 sobre la aplicación del Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13), el Gobierno declaró que el artículo 8 de las disposiciones laborales de 1920 prohíbe el empleo de jóvenes y mujeres en cualquier trabajo de pintura que implique el uso de cerusa o de sulfato de plomo, u otros productos que contengan esos pigmentos.

/...

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

(13° período de sesiones del Comité)

NUEVA ZELANDIA

(Véase también el informe de la OIT en el décimo
período de sesiones del Comité)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Nueva Zelandia

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de la mujer o que contienen disposiciones que tratan específicamente de la mujer, Nueva Zelandia ha ratificado los siguientes Convenios:

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (No. 45)*;
- Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948, (No. 89)*;
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1983);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1983);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1965);

Información recibida de la OIT desde la fecha de la
memoria inicial del Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En 1992 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló entre otras, la siguiente observación relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100):

La Comisión toma nota asimismo de los comentarios formulados por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia sobre el alcance admisible de comparación para los fines de determinar la igualdad de remuneración. El Consejo declara que sólo se pueden establecer comparaciones entre los trabajadores empleados por el mismo empleador, en tanto que antes de la promulgación de la ley sobre contratos de empleos era posible, mediante el registro de acuerdos, asegurar que la paridad de la remuneración era aplicable a todos los trabajadores dentro de la ocupación o industria cubierta por el acuerdo. Mayor importancia reviste, según el Consejo, la

* Nueva Zelandia ha denunciado estos Convenios.

falta total de todo instrumento que asegure que una profesión o competencia que se ejerce principalmente por trabajadoras se remunere según tasas comparables a aquellas que se pagan a trabajadores en una ocupación o competencia comparable que ejercen principalmente personas del sexo masculino.

Sin dejar de reconocer la dificultad de determinar hasta qué punto se deberían permitir las comparaciones entre los trabajadores ejecutados por hombres y los ejecutados por mujeres, la Comisión señala que se debería disponer de posibilidades adecuadas de comparación si se ha de aplicar el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un mercado laboral sujeto a una segregación basada en el sexo. A fin de asegurar la aplicación de este principio en una ocupación o industria que emplea en su mayoría a mujeres, es fundamental que exista una base de comparación fuera de los límites del establecimiento o empresa interesados. La Comisión solicita al Gobierno que comunique información en su próxima memoria sobre las medidas adoptadas o previstas para asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor respecto a aquellas trabajadoras del sector privado que encuentran insuficientes sus posibilidades de comparación en sus lugares de trabajo específicos.

Recordando, por añadidura, que la ley sobre igualdad de remuneración en la administración pública, de 1960, estipula la posibilidad de establecer comparaciones con escalas de salarios en otros sectores de empleo cuando las funcionarias realizan trabajos de un género que se ejecuta exclusiva o principalmente por mujeres (artículo 3, 1), b)), la Comisión solicita al Gobierno comunique información sobre la utilización, en la práctica, de dicha disposición.

La Comisión ha tomado nota con interés de la información comunicada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de la remuneración (expuesta a grandes rasgos en la respuesta del Gobierno a las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la Equidad en el Empleo, enero de 1991). Se ha tomado nota especial de la publicación y amplia difusión del manual, "Equity at work; an approach to gender neutral job evaluation" (La equidad en el trabajo; un planteamiento que permite establecer una evaluación del empleo independientemente del sexo) (Comisión de Administración Pública, julio de 1991) que fue elaborado para superar los prejuicios relativos al sexo en los sistemas tradicionales de evaluación del empleo. La Comisión también ha tomado nota de que un consorcio sobre las oportunidades de igualdad en el empleo será establecido por el Gobierno en colaboración con empleadores del sector privado para promover la igualdad. También se ha encargado al Gobierno de asignar una financiación considerable a la promoción de la igualdad en el sector privado.

2. Igualdad en el empleo

En 1993 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, entre otras, las siguientes observaciones con respecto a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111):

/...

En sus comentarios anteriores la Comisión había tomado nota de que, como consecuencia de la derogación de la ley de 1990 sobre la igualdad en el empleo, el Gobierno había establecido un Grupo de Trabajo sobre igualdad en el empleo para evaluar las iniciativas sobre igualdad de oportunidades en el empleo e informar al Gobierno sobre los medios más eficaces para desarrollar y aplicar la política que seguía a este respecto. Toma nota de que el informe del Grupo de Trabajo mencionado, de enero de 1991, examina la igualdad en el empleo y la formación en relación con la mujer, el pueblo maorí, los pueblos de las islas del Pacífico, los minusválidos y otros grupos sociales caracterizados como menos favorecidos, y contiene recomendaciones fundamentales sobre la necesidad de aprobar una legislación que exija a los empleadores desarrollar, aplicar y controlar programas de igualdad en el empleo, así como de establecer un consejo para la igualdad en el empleo así como establecer un consejo para la igualdad en el empleo financiado conjuntamente por el erario público y el sector privado. La Comisión toma nota también de las informaciones proporcionadas por el Gobierno en julio de 1991 y en su última memoria según las cuales el Gobierno prefiere un criterio no legislativo para encarar los problemas de la igualdad en el empleo formando un Equipo mixto, sector público y sector privado, de igualdad de oportunidades en el empleo (EEO) (según los lineamientos propuestos por el Grupo de Trabajo al Consejo para la igualdad en el empleo) financiado parcialmente por el Gobierno y principalmente por suscripción de los afiliados, encargado de desarrollar y promover planes y programas prácticos en materia de igualdad, así como investigaciones en esta materia, principalmente en el sector privado. El EEO deberá informar normalmente al Parlamento sobre sus actividades y los progresos alcanzados en el desarrollo y aplicación de políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo en el sector privado. El Gobierno estableció también un Fondo de igualdad de oportunidades en el empleo para promover programas y prácticas de igualdad en el sector privado.

La Comisión toma nota de que el Gobierno tiene la intención de controlar los progresos alcanzados en la creación de un medio propicio a la igualdad en el sector privado mediante la educación, las actividades de promoción y de investigación que en esta materia lleva a cabo el Equipo, así como resultados de los proyectos financiados por el Fondo. En consecuencia la Comisión solicita al Gobierno se sirva comunicar en su próxima memoria informaciones completas sobre i) los proyectos de igualdad en el empleo en el sector privado y ii) las actividades del Equipo y del Fondo y resultados alcanzados en la promoción y la aplicación práctica de la política de igualdad de oportunidades en el empleo y en el acceso a la educación y a la formación profesional.

En su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), el Gobierno suministró la siguiente información:

El Gobierno ha decidido sustituir el Proyecto de Ley de Enmienda de la Comisión de Derechos Humanos, actualmente ante el Comité Selecto de Reforma de la Ley y la Justicia, por un nuevo Proyecto de Ley sobre Derechos Humanos. Este proyecto reforma y sustituye la Ley de Relaciones Raciales, de 1971 y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977. El Gobierno

/...

no ha determinado aún los causales de discriminación prohibida que se deben incluir en el proyecto. Sin embargo, el origen social no figura entre los motivos que se prevé incluir.

Tras la derogación de la Ley de Relaciones Laborales de 1987, en mayo de 1991 se decidió incluir a las disposiciones sobre el agravio personal relativas al acoso sexual y la discriminación, que figuraban en la Ley de Relaciones Laborales, como causales de agravio personal de acuerdo con la Ley de Contratos de Trabajo de 1991.

En 1991, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, entre otras la siguiente observación relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111):

En sus comentarios anteriores, en virtud de los Convenios Nos. 100 y 111, la Comisión tomaba nota de que el Gobierno había convenido en principio en la promulgación de una ley sobre igualdad en el empleo, que incorporaría los conceptos de igualdad de remuneración y de igualdad de oportunidades en el empleo en los sectores público y privado. La Comisión toma nota de que la ley de 1990 sobre igualdad en el empleo entró en vigor el 1º de octubre de 1990, pero fue derogada en diciembre de 1990. De acuerdo con la información comunicada por el Gobierno, se adoptaron medidas para derogar la legislación, debido a que el Gobierno no consideraba que se alcanzara una mayor igualdad de oportunidades en el empleo a través de los procedimientos altamente prescriptivos y centralizados estipulados por la ley. La Comisión toma nota también de los comentarios comunicados por la Federación de Empleadores de Nueva Zelanda antes de la derogación de la ley. La Federación declaraba que la legislación, que tenía en cuenta una comparación de puestos de trabajo en diferentes organizaciones de empleo con la participación de diferentes empleadores y que preveía decisiones de terceros en cuanto a los salarios pagaderos posteriormente, tendría inevitablemente un resultado inflacionario, que produciría una pérdida de puestos de trabajo, con efectos adversos en aquellos a los que se proponía prestar asistencia. La Federación también declaró que, aunque había sido durante mucho tiempo defensora y promotora de la igualdad de oportunidades sobre una base voluntaria, su mayor preocupación era que el tipo de objetivos fijados que prevé la legislación, conduciría a un programa político de fachada y a nombramientos realizados por razones ajenas a los méritos.

La Comisión toma nota de que, como consecuencia de la derogación de la ley sobre igualdad en el empleo, el Gobierno creó un Grupo de Trabajo sobre igualdad en el empleo para evaluar las iniciativas sobre igualdad de oportunidades en el empleo para informar al Gobierno sobre los medios más eficaces para desarrollar y aplicar su política de igualdad en el empleo. El informe del Grupo de Trabajo, que fue sometido en enero de 1991, incluía recomendaciones en las áreas de las barreras sistemáticas para la igualdad de oportunidades en el empleo y programas para la igualdad de oportunidades en el empleo, la educación y la puericultura. El Grupo de Trabajo también discutió el tema de la igualdad de oportunidades en el empleo en relación con las poblaciones de Maori y de la Isla del Pacífico y con la gente discapacitada. Se establecieron recomendaciones importantes sobre la

/...

proposición de promulgación de la legislación, que exige a los empleadores el desarrollo, la aplicación y la vigilancia de los programas de igualdad de oportunidades en el empleo y el establecimiento de un Consejo para la Igualdad en el Empleo subvencionado conjuntamente por el Gobierno y el sector privado. El Gobierno se encuentra considerando las recomendaciones del Grupo de Trabajo antes de comunicar los detalles de su política de igualdad en el empleo.

3. Política del empleo

En su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122), el Gobierno facilitó la siguiente información:

El Gobierno se ha comprometido a lograr el pleno empleo. El Gobierno declaró en el presupuesto de 1992 que el alto nivel de desempleo actual era el principal problema social al que se enfrentaba Nueva Zelanda. En el presupuesto de 1992 se afirmaba que la clave para resolver el problema del desempleo es un crecimiento económico sostenido y un mercado de trabajo flexible que pueda responder al crecimiento. El Gobierno ha esbozado una estrategia para crear el crecimiento económico sostenido, elevando el nivel de aptitudes y estableciendo programas específicos para los desempleados de larga duración. Sin embargo, el compromiso de garantizar el pleno empleo no figura inscrito en ninguna ley ni otro documento oficial.

Entre junio de 1990 y junio de 1992, el número total de empleados, ha registrado una disminución de 17.100 personas (1,2%). Durante el mismo período la cifra de personas desempleadas ha acusado un aumento de 42.800 (36%) y la cifra total de integrantes de la mano de obra, un incremento de 25.700 personas (1,6%).

Cuadro 5

Empleo por sexo y grupo étnico, junio de 1992

Grupo étnico	Número (en miles)			Índice de participación (porcentaje)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Europeo	712,0	554,6	1 266,6	73,2	54,5	63,7
Maorí	56,2	47,1	103,3	70,9	49,6	59,5
Islas del Pacífico/ Polinesia	26,0	20,8	46,8	73,5	49,8	61,1
Otros	23,2	18,4	41,7	71,8	52,5	61,9
No especificados	-	-	-	50,5	61,0	54,6
Total	817,6	641,0	1 458,6	72,9	53,8	63,2

Fuente: Departamento de Estadística, Encuesta sobre la fuerza de trabajo de los hogares.

/...

El número de hombres desempleados aumentó de 73.200 a 97.900 durante los dos últimos años (33,7%), en relación con el número de mujeres, que aumentó de 45.600 a 63.700 (39,7%).

Las personas desempleadas que pertenecen a las poblaciones maoríes o de las Islas Polinesias del Pacífico tienen más probabilidades de seguir siéndolo. Estos dos grupos también acusan el aumento más importante en número de desempleados en los dos últimos años, pues el desempleo entre las poblaciones maoríes y maoríes de origen europeo pasó de 24.800 a 34.900 personas (40,7%) y entre los polinesios de las Islas del Pacífico, de 9.700 a 15.600 personas (60,8%). En cambio, el incremento para los desempleados de origen europeo fue del 31,9%.

La Política de Igualdad de Oportunidades se dirige a dos componentes de la población, los maoríes y las mujeres. En el caso de las mujeres,

El coordinador para el empleo de la mujer orienta a los centros de empleo en las cuestiones relacionadas con la mujer en la fuerza de trabajo y diseña programas para ayudar a la mujer en su inserción en el trabajo. Entre las iniciativas recientes pueden mencionarse un vídeo para las mujeres maoríes que buscan empleo y la prestación de asesoramiento para las mujeres que se reintegran al trabajo asalariado, después de una interrupción. La Estrategia para el Empleo de la Mujer se dirige a mejorar la colocación de la mujer maorí en empleos, a través de medidas que inciten a las mujeres de las Islas del Pacífico a inscribirse en sus oficinas y recabar apoyo en la búsqueda de empleo, y la supervisión y el fomento de la colocación de mujeres en trabajos no tradicionales.

4. Trabajo nocturno

En 1987 el Gobierno presentó el "Instrumento de Denuncia" del Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (No. 89), ratificado en 1950. La denuncia se registró en marzo de 1981 y surtió efecto a partir del 19 de marzo de 1982. Las razones expuestas por el Gobierno fueron las siguientes:

De conformidad con los principios aprobados por el Consejo de Administración de la OIT, el Gobierno de Nueva Zelanda celebró consultas con los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, concretamente, la Federación de Empleadores y la Federación del Trabajo de Nueva Zelanda (así como el Comité de Coordinación de los Servicios del Estado y los Sindicatos Unidos del Estado), para informarles sobre las intenciones del Gobierno y recabar sus puntos de vista y su asesoramiento al respecto. Estas consultas se hicieron principalmente por conducto del Comité Directivo de Nueva Zelanda para la Investigación del Trabajo Nocturno.

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, durante los debates del Comité y en otras ocasiones, han demostrado su apoyo a la denuncia del Convenio como un primer paso para aplicar una política coherente de trabajo por turnos y una primera medida concreta hacia la plena igualdad de oportunidades en general. Se consideró que prohibir el trabajo nocturno en las fábricas y pasar por alto otras formas de empleo nocturno en las fábricas que son intrínsecamente más peligrosas, como el de

/...

policía, los servicios de enfermería o el transporte público, se acerca más a la discriminación que a la protección y se opone al espíritu de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelandia de 1977, promulgada por Nueva Zelandia al ratificar los Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos.

5. Trabajos subterráneos

En 1987, el Gobierno presentó el "Instrumento de Denuncia" del Convenio sobre trabajos subterráneos (mujeres), 1935 (No. 45) ratificado en 1938. La denuncia fue registrada en junio de 1987 y surtió efecto a partir del 23 de junio de 1988. Las razones expuestas por el Gobierno fueron que:

Hay consenso general de que el Convenio hace caso omiso de los principios de igualdad establecidos en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos incorporados en la legislación de Nueva Zelandia. Seguir adhiriendo al Convenio, entrañaría olvidar que las condiciones de trabajo severas y peligrosas son tan perjudiciales para los hombres como para las mujeres, y que debido al mejoramiento de las condiciones de trabajo y el cambio de percepción del público y de las circunstancias sociales, en conjunto, muchas opiniones tradicionales sobre la mujer y el trabajo han quedado caducas. Además, se estima que ya no debería negarse el acceso de las mujeres a las crecientes posibilidades de trabajo que se abren en las minas de carbón en los últimos años.

/...

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

(13° período de sesiones del Comité)

NORUEGA

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Noruega

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujeres o que contienen disposiciones tratando específicamente de las mujeres, Noruega ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13) (ratificado en 1929);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1959);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1959);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1966);
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142) (ratificado en 1976);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156) (ratificado en 1982).

Información recibida por la OIT, desde la fecha de la
memoria inicial del Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En 1992, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló la siguiente observación relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951, (No. 100):

La Comisión toma nota de la recomendación del Gobierno según la cual el número de quejas presentadas al mediador (ombusman) en materia de igualdad, sobre infracciones a la igualdad de remuneración establecida por el artículo 5 de la ley sobre la igualdad parecen haberse estabilizado en un nivel relativamente bajo en relación con las desigualdades de remuneración que aún persisten. El Gobierno destaca que si bien es común que las desigualdades salariales se corrijan sin necesidad de recurrir al mediador y añade que las organizaciones, especialmente las de empleados, están recurriendo cada vez más a los procedimientos previstos por la ley, cabe concluir que el público aún no cuenta con información suficiente sobre la ley y sus mecanismos. Más aún el Gobierno declara que incluso quienes

/...

conocen perfectamente sus derechos deciden no presentar queja y que la posible explicación de esta situación tal vez se encuentre en la tasa elevada de desempleo actual.

Dado el carácter de las quejas que ha tratado el mediador, la Comisión ha tomado nota que la mayoría se refieren a la remuneración de base y que han disminuido las que se refieren a complementos del salario, primas y beneficios adicionales. La Comisión toma nota con interés sin embargo que el mediador ha comenzado el estudio de un acuerdo colectivo del sector privado que excluye el derecho a recibir compensación de desempleo a los empleados que ocupan menos del 50% de un cargo. La Comisión toma nota que el mediador considerará si este hecho representa una discriminación indirecta dado que en la práctica se excluye principalmente del acuerdo a la mano de obra femenina.

La Comisión también ha tomado nota de algunas cuestiones de principio establecidas por la Junta de Apelación en materia de igualdad y por el Tribunal de Conflictos Laborales sobre el ámbito de la comparación de las remuneraciones a efectos de la igualdad. Por ejemplo, la Junta de Apelación ha establecido que las comparaciones en materia de evaluación de tareas no deben hacerse entre trabajadores en el mismo lugar y, por su parte, una sentencia del Tribunal de Conflictos Laborales ha reconocido que puedan considerarse comparables las ocupaciones que sean similares en cuanto a la formación para el empleo y las tareas asignadas además de si los empleados en las distintas ocupaciones trabajan con algún grado de colaboración en el mismo lugar de trabajo. A este respecto la Comisión toma nota de que el mediador de la igualdad considera que las comparaciones entre trabajadores con distintos grados de formación especializada deberían recibir más amplio estímulo. Tomando nota también de que según la memoria la ley sobre la igualdad es actualmente objeto de una revisión, la Comisión solicita al Gobierno se sirva comunicar toda enmienda de dicha ley y detalles sobre los resultados de los asuntos que traten el mediador y los tribunales antes mencionados en asuntos relacionados con la igualdad de remuneración.

La Comisión toma nota de que como parte de la modernización del sector público, se ha establecido un nuevo sistema de fijación de salarios para los gobiernos locales y la administración central. El objetivo de esta iniciativa es dar una mayor flexibilidad y mejores oportunidades favoreciendo la variedad de remuneraciones según la educación o formación recibidas, la práctica y la competencia adquiridas, así como la posibilidad de contratar y mantener mano de obra calificada para reducir las diferencias de remuneración existentes entre los sectores público y privado, además de favorecer la descentralización de la toma de decisiones y de dar a cada empresa la oportunidad de utilizar la remuneración como medio para mejorar el rendimiento.

La Comisión toma nota además de que el mediador y el Consejo de Estado en materia de igualdad han señalado a la atención del Ministro del Trabajo y a la Administración la necesidad de garantizar que ese sistema de remuneración flexible no aumente las desigualdades entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Dichos organismos han señalado que los criterios para determinar los salarios deben ser exentos de toda

/...

discriminación en la práctica. Declararon a este respecto que si bien varios criterios son teóricamente neutros, por ejemplo la disposición a cumplir horas extraordinarias o asumir empleos con honorarios de trabajo pesados, en la práctica crean mayores dificultades a la mano de obra femenina que a la masculina, pues las mujeres tienen aún a su cargo la responsabilidad fundamental del cuidado de la familia. Por esta razón era necesario relacionar el rendimiento específicamente con el trabajo que se efectúa durante las horas normales de trabajo, introduciendo los ajustes apropiados en casos de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, estipular que la ausencia en virtud de una licencia por maternidad obligatoria no debe tener consecuencias negativas para la evaluación del rendimiento. Los organismos que se ocupan de los temas de la igualdad también han señalado que en la contratación se debe reconocer las diferencias en materia de oferta y de aceptación de empleo para hombres y mujeres, pues para los varones resultan más fáciles y suelen tener más probabilidades de éxito. Más aún, las desigualdades de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina que aún subsiste se verían aumentadas si se diera un peso decisivo a que los solicitantes consideren que poseen un alto valor de empleo u ocupan ya un cargo con elevada remuneración.

La Comisión agradecería al Gobierno se sirviera continuar informando sobre la repercusión de este nuevo sistema de fijar salarios en la aplicación de este Convenio.

La Comisión toma nota con interés de que la Federación Sindical considera la igualdad de remuneración como una de sus prioridades para el período 1990-1993. A este efecto toma nota de que un comité de representantes de las asociaciones de empleadores y de trabajadores fue designado durante las negociaciones de acuerdo colectivo sobre los salarios para examinar posibles estrategias que permitan plasmar en los hechos la igualdad de remuneración y que, a tales efectos, se ha previsto un proyecto entre cuyos objetivos figura la investigación de los medios para elaborar sistemas de calificación de empleos que sean instrumentos apropiados para reducir las desigualdades de remuneración. La Comisión solicita al Gobierno que comunique detalles relativos a este proyecto.

2. Igualdad en el empleo

En su memoria de 1993, el Gobierno ha proporcionado la siguiente información:

En 1989, el número de personas empleadas era de 2.049.000, de las cuales 1.136.000 eran hombres y 915.000 mujeres. En la primera mitad de 1992 el número de personas empleadas disminuyó a 1.996.000 personas (1.089.000 hombres y 907.000 mujeres).

Doscientas dieciséis mil personas no desempeñaban trabajos remunerados sino que realizaron trabajos domésticos en su casa. De ésta, 212.000 eran mujeres.

/...

El casamiento tiene hoy poca influencia en las relaciones entre las mujeres y el mercado de trabajo. Después del parto, la mayoría de las mujeres se reintegran al trabajo tras un período de licencia por maternidad. En las dos terceras partes de las familias con hijos pequeños, ambos padres están empleados. La proporción de las madres solteras que trabajan es algo mayor que la de las casadas.

3. Política de empleo

En su memoria de 1993 relativa a la aplicación del Convenio sobre política del empleo, 1964 (No. 122), el Gobierno proporcionó la siguiente información:

Empleo y total de la fuerza de trabajo

Según el estudio sobre el mercado de trabajo de la Oficina Central de Estadística, hubo un pronunciado descenso en el empleo - de 35.000 puestos - desde el primer semestre de 1990 hasta el primer semestre de 1992. El empleo disminuyó en 34.000 puestos para los hombres y 1.000 puestos para las mujeres. El descenso fue más pronunciado en la industria manufacturera. El descenso fue más pronunciado en la industria manufacturera, la construcción y las industrias del sector primario. En el mismo período, más del 64% de los puestos de trabajo perdidos correspondió al sector más expuesto a la competencia.

Desempleo

La escasa demanda de trabajo, junto con el aumento de la población en edad de trabajar, ha llevado a un acentuado crecimiento del desempleo desde el primer semestre de 1990 hasta el primer semestre de 1992. El número de desempleados registrados registró un aumento aproximado de 21.000 personas (22%) en ese período. De esta cifra, el 35% eran mujeres.

El Gobierno declaró que:

Uno de los objetivos de las autoridades es fomentar la igualdad de condiciones entre los sexos en la política que rige el mercado de trabajo. Este objetivo deberá formar parte de las diferentes actividades de los mecanismos que regulan el mercado de trabajo, tales como las oficinas de empleo, y de las medidas aplicables al mercado de trabajo.

Los mecanismo que regulan el mercado de trabajo apuntan con firmeza a ampliar las opciones de empleo para la mujer y a aumentar sus posibilidades de empleo. Se han elaborado planes nacionales y locales y se ha encargado su seguimiento a asesores especiales adscritos a las oficinas de empleo de cada localidad. Han aumentado los incentivos y las medidas de información para las mujeres.

Se han previsto subvenciones de salarios para los empleadores que contraten a mujeres en los trabajos típicamente masculinos, o que contraten a hombres en los trabajos tradicionales de las mujeres, principalmente como forma de incitar a las jóvenes al aprendizaje de ocupaciones reservadas a lo hombres.

/...

En cuanto a los proyectos para acabar con la división del
mercado del trabajo en función del sexo,

JOB-PROFILE es un proyecto en colaboración con los países nórdicos con la finalidad de desarrollar la capacidad de la mujer y tratar de motivar a empleadores de la industria para que se interesen y fomenten sus recursos y aptitudes técnicas en diversas actividades industriales.

4. Desarrollo de los recursos humanos

En su memoria de 1993 relativa a la aplicación del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (No. 142), el Gobierno proporcionó entre otras, la siguiente información:

La mayoría de los jóvenes de ambos sexos sigue eligiendo, en su educación, las asignaturas y especialidades de estudio tradicionales de cada sexo. Sin embargo, se ha elevado la proporción de mujeres en disciplinas típicamente masculinas, como economía y administración, medicina, derecho e ingeniería.

Del total de estudiantes que completan el primer ciclo de institutos preuniversitarios o universidades, el 54% son mujeres; ellas representan el 40% en el tercer ciclo, y sólo el 15% de quienes completan el cuarto ciclo.

En algunas localidades se han organizado cursos para capacitar a las jóvenes en trabajos típicamente reservados a los hombres, con el propósito de establecer mecanismos de apoyo y redes para las participantes.

En numerosas localidades se dictan cursos de creación de empresas para mujeres.

El Gobierno informó también de que "tal como había sido aprobado el 12 de junio de 1987, el primer párrafo del artículo 8 de la Ley NIS, autorizaba en los convenios colectivos a apartarse de una serie de disposiciones de la Ley No. 18 del 30 de mayo de 1975, es decir, la Ley de marineros, incluido el artículo 13 sobre el embarazo y el parto, etc. En virtud de la enmienda de la Ley No. 20 del 31 de mayo de 1991, en el futuro no será posible apartarse del artículo 13, en lo que respecta al servicio en barcos matriculados en el Registro de Barcos Internacionales de Noruega.

5. Cerusa

En su memoria de 1931 relativa a la aplicación del Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921, (No. 13), el Gobierno declaró que la ley del 24 de mayo de 1929 contiene una disposición "que prohíbe contratar a varones menores de 18 años y a todas las mujeres en trabajos de pintura de carácter industrial que impliquen el uso de cerusa".

/...

Informe de la Oficina Internacional del Trabajo en virtud
del artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de
todas las formas de discriminación contra las mujeres

(13° período de sesiones del Comité)

SENEGAL

(Véanse los informes de la OIT en los períodos
de sesiones séptimo y 12° del Comité)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Senegal

Entre los convenios de la OIT que tratan específicamente de las mujeres o que contienen disposiciones tratando específicamente de las mujeres, el Senegal ha ratificado los Convenios siguientes:

- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (No. 13) (ratificado en 1960);
- Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948, (No. 89) (ratificado en 1962)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1962);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1967);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1966).

Información complementaria recibida por la OIT, desde
la fecha de la memoria inicial del Gobierno

1. Igualdad de remuneración

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló la siguiente solicitud directa relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951, (No. 100):

"La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las mujeres trabajan, en general, en el sector de la industria alimentaria y en las ramas de la agricultura, o como empleadas domésticas. La Comisión agradecería al Gobierno que suministre informaciones sobre la aplicación del decreto ministerial No. 974 MFPTDE-DTSS, del 23 de enero de 1968, que determina las condiciones generales de los empleos domésticos, con el fin de que se aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Por otra parte, solicita al Gobierno que en su próxima memoria facilite información sobre la distribución de hombres y mujeres, en los diferentes niveles, en los sectores en que trabajan numerosas mujeres, en particular, el sector de la industria alimentaria.

/...

La Comisión observa que los salarios de las ramas de la economía que no se rigen por un convenio colectivo se fijan por decreto del Ministro de Trabajo, y solicita al Gobierno que comunique los decretos ministeriales, si los hubiera, relativos a los salarios de las ramas de la economía no regidas por un convenio colectivo (por ejemplo, en lo que respecta a los empleados domésticos y las profesiones agrícolas).

La Comisión toma nota del aumento de las infracciones en materia de salarios comprobadas por las inspecciones regionales del trabajo y solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas tomadas para corregir los casos de incumplimiento registrados, así como las otras medidas adoptadas o contempladas para asegurar o fomentar la efectiva aplicación del principio del Convenio.

En cuanto al sector público, la Comisión observa que la memoria no contiene precisiones sobre el régimen de remuneración establecido por la ley No. 61-33 del 15 de junio de 1961, y solicita nuevamente al Gobierno que comunique los decretos eventualmente aprobados, en aplicación del artículo 27 de esta ley para determinar los regímenes de remuneración y subsidios, así como la reglamentación de los eventuales complementos de salario (las copias de los textos de aplicación de la ley No. 61-33 debían estar adjuntas a la memoria, pero que no se han recibido). Se pide asimismo que precise si se utiliza actualmente un sistema de evaluación de los puestos."

2. Igualdad en el empleo

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló la siguiente solicitud directa con respecto a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111):

"La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que se incita a las jóvenes, en forma permanente y a través de los medios de comunicación de masas, a ocupar empleos tradicionalmente reservados a los hombres. Tras recordar la anterior declaración del Gobierno sobre el tema, en la que se contemplaba emprender una campaña de información pública y sensibilizar a los empleadores sobre el acceso de las jóvenes a dichos empleos, la Comisión agradecería que en su próxima memoria comunique, informaciones sobre los métodos generales utilizados para obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos competentes para propiciar la aceptación y aplicación de la política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, incluso en la formación profesional, y a eliminar toda discriminación basada en el sexo, de conformidad con los artículos 2 y 3 del Convenio.

Tras tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores sobre las actividades de la Oficina Nacional de Formación Profesional (ONFP), la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que comunique información sobre las actividades de la ONFP en relación con la formación profesional de las mujeres y sobre toda medida positiva puesta

/...

en práctica para propiciar el acceso de las mujeres a la formación y al empleo, en particular a los oficios tradicionalmente reservados a los hombres."

3. Política del empleo

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló, entre otras, la siguiente solicitud directa relativa a la aplicación del Convenio sobre política del empleo, 1964 (No. 122):

"El Gobierno informa sobre los programas de fomento del empleo en el sector no estructurado urbano y rural, que comprenden sobre todo medidas tendientes a propiciar las posibilidades de créditos para las iniciativas más modestas y a alentar a sus promotores a organizarse en agrupaciones de interés económico. Se menciona asimismo el Plan nacional de acción para la mujer. Se solicita al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre la ejecución de esos programas, las dificultades encontradas y los resultados obtenidos.

Por otra parte, la Comisión ha sido informada de las actividades de cooperación técnica de la OIT en ese sentido. Se observa que la Oficina está encargada de la ejecución de un proyecto que contribuya a definir y poner en práctica una política nacional del empleo, en el marco del Quinto Programa del PNUD en el Senegal. La Comisión comprueba que, entre los objetivos de ese proyecto figuran especialmente la adopción de un Programa nacional de empleo (1992-1995), el establecimiento de los instrumentos apropiados de aplicación y de evaluación y la adaptación y la integración de los programas de inserción, reinserción y creación de empleos en ejecución como parte del Programa nacional de empleo. La Comisión no duda que este proyecto propiciará una mejor aplicación del Convenio e invita al Gobierno a indicar en qué medida tiene el propósito de contribuir, en consulta con los representantes de los sectores interesados en la elaboración y la aplicación de una política activa de fomento del empleo, de conformidad con los artículos 1, 2 y 3 del Convenio."

En su memoria de 1993, el Gobierno expresó que está previsto reservar para 1990-1991, a título indicativo, una consignación de 629 millones de francos CFA para las asociaciones de promoción de la mujer.

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

(13° período de sesiones del Comité)

ZAMBIA

(Véase asimismo el informe de la OIT en el
12° período de sesiones del Comité)

Convenios pertinentes de la OIT ratificados por Zambia

Zambia ha ratificado los siguientes convenios de la OIT que tratan específicamente de la mujer o que contienen disposiciones que tratan específicamente de la mujer:

- Convenio sobre los trabajos subterráneos (mujeres), 1935 (No. 45) (ratificado en 1964);
- Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948, (No. 89) (ratificado en 1965)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (ratificado en 1972);
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (No. 103) (ratificado en 1979)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) (ratificado en 1979);
- Convenio sobre la política de empleo, 1964 (No. 122) (ratificado en 1979);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (No. 158) (ratificado en 1990).

Información recibida por la OIT, desde el informe
de la OIT en el 12° período de sesiones

1. Igualdad de remuneración

En 1993, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló, entre otras, la siguiente solicitud directa relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100):

"La Comisión toma nota de que la nueva Ley de Relaciones Industriales, del 23 de enero de 1991, impone la obligación de informar a los comités de trabajadores de las decisiones adoptadas por los empleadores que afecten, entre otras cosas, la evaluación de tareas (artículo 106) y concede a estos órganos el derecho de veto sobre determinadas decisiones (la selección de

/...

nuevos empleados y la evaluación de sus salarios y el pago de primas e incentivos: artículo 107). La Comisión solicita al Gobierno que informe sobre los casos en que se hayan planteado problemas de aplicación de estas disposiciones en la práctica."

2. Igualdad en el empleo

En su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), el Gobierno declaró que la Ley de Relaciones Industriales del 23 de enero de 1991 derogaba la Ley de Relaciones Industriales de 1971, y ponía a disposición de las presuntas víctimas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, estado civil, religión, opiniones o afiliación políticas, origen tribal o condición social, procedimientos de queja ante el Tribunal de Relaciones Industriales (artículo 129, párrs. 1 y 2).

3. Política del empleo

En su memoria de 1992 relativa a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (No. 122), el Gobierno informó de que:

Contrariamente a lo expuesto en el informe anterior, el enfoque de la autogestión en la agricultura no ha dado buenos resultados y, por ese motivo, no se han percibido realmente los efectos, ya que la cosecha en general fue desfavorable en todo el país, debido a falta de lluvias importante y a la sequía. La escasez de abonos basales y de superficie, imputable a la llegada tardía de fertilizantes importantes, fue otro problema. Si se desea elaborar un enfoque autónomo de la agricultura, incrementar la producción y aumentar la eficacia del programa, para que pueda generar empleo, es preciso mejorar los servicios de apoyo institucionales, como el crédito, las políticas de fijación de precios y el abastecimiento oportuno de insumos tales como las semillas y los fertilizantes. El Gobierno está plenamente empeñado en corregir los problemas que se pongan de manifiesto.

4. Protección de la maternidad

En su memoria de 1993 relativa a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisada), 1952 (No. 103), el Gobierno declaró:

Se desea señalar que en la actualidad Zambia no dispone de un sistema general de seguro, pero se están adoptando medidas para establecerlo, tan pronto como se hayan preparado las condiciones logísticas. El sistema previsto no ha de ser discriminatorio.

La Ley, de conformidad con el párrafo 2 del Artículo 3 del Convenio, concede una licencia de maternidad de 12 semanas. Con respecto a su funcionamiento, se deja al libre arbitrio de la mujer determinar las modalidades en que se desea tomar su licencia de maternidad. Otro elemento que el Estado ha tenido en cuenta para no reglamentar la distribución de la licencia de maternidad es la costumbre y la práctica de que la mujer que lo desee tome una licencia por un período más prolongado después del parto.

/...

Se toma nota de la preocupación de la Comisión por el requisito estipulado en el artículo 54 de la Ley sobre el Empleo, de que la mujer debe haber ocupado el empleo por un período mínimo para poder gozar de licencia por enfermedad. Con todo, se desea indicar que en la práctica esta disposición no plantea problemas en sí, porque las trabajadoras que se enferman debido a su embarazo o en relación con su estado tienen derecho a licencia por enfermedad remunerada, sin necesidad de haber trabajado por un período mínimo.

El requisito del período mínimo establecido en la Ley es de aplicación general y no se refiere estrictamente a los casos de maternidad. El propósito del párrafo 3 del artículo 15A de la Ley No. 18 (de enmienda) sobre el Empleo, de 1982, no era, como interpretó la Comisión, una forma de restringir el derecho de las trabajadoras embarazadas a invocar las disposiciones sobre enfermedad en función de la especialización. Cuando estas disposiciones se aplican en la práctica, cada vez que una mujer embarazada se enferma a raíz de su estado, el empleador le concede licencia remunerada por enfermedad, si presenta un certificado médico. Esto se aplica antes y después del parto.

En cuanto a la prórroga de la licencia de maternidad por causa de enfermedad, se señala que la mujer que ha tomado licencia de maternidad y se enferma a raíz del embarazo, antes o después del parto, puede hacer valer las disposiciones del artículo 54 de la Ley sobre el Empleo, Capítulo 512 de las Leyes de Zambia. Como resultado, aunque la mujer no se enferme antes o después del parto, se le concederá licencia de maternidad con plena remuneración.

Las prestaciones médicas corren por cuenta de los servicios médicos estatales; el Fondo Nacional de Previsión Social de Zambia suministra los subsidios en efectivo y el empleador sufraga el importe del salario. Por consiguiente, el total de las prestaciones por maternidad está sufragado por el Estado, el Fondo Nacional de Previsión Social de Zambia y el empleador.

El Gobierno adjuntó una copia del Decreto (General) sobre Salario Mínimo y Condiciones de Trabajo, de 1990 - instrumento legal No. 106 - en el que se dispone:

4.1 Licencia de maternidad

- i) La mujer empleada tendrá derecho a 90 días de licencia de maternidad, tras presentación de un certificado médico de embarazo, firmado por un médico inscrito, siempre que haya prestado servicios por dos años completos desde la fecha del primer día de contrato o desde la última licencia de maternidad.
- ii) La licencia de maternidad concedida en virtud de esta reglamentación excluye otras licencias a las que pueda tener derecho la empleada.

/...

4.2 Licencia especial

- i) Se concederá a todo empleado tres días de licencia remunerada en oportunidad de su matrimonio.
- ii) Se concederá a todo empleado siete días de licencia por fallecimiento de su cónyuge, hijo, madre o padre.

Se adjunta asimismo una copia del Decreto sobre Salario Mínimo y Condiciones de Empleo (empleados de comercio), de 1990 - instrumento legal No. 107 de 1990 - instrumento legal No. 107 de 1990 en que se dispone:

9. Licencia de maternidad

- i) La mujer empleada tendrá derecho a 90 días de licencia de maternidad remunerada, tras presentación de certificado médico de su embarazo, firmado por un médico inscrito, siempre que haya prestado servicios por dos años completos desde la fecha del primer día de contrato o desde la última licencia de maternidad.
- ii) La licencia de maternidad concedida en virtud de este párrafo excluye otras licencias a las que pueda tener derecho la empleada.
- iii) En caso de que la empleada se enferme a raíz del embarazo y no pueda temporalmente ejercer sus tareas oficiales, se le reconocerá el derecho a licencia por enfermedad de conformidad con las disposiciones del párrafo 8 del presente Reglamento.
