



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

Distr. general
19 de diciembre de 2002
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

28° período de sesiones

13 a 31 de enero de 2003

Tema 7 del programa provisional*

**Aplicación del artículo 22 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Informes facilitados por organismos especializados de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención en las esferas comprendidas en el ámbito de sus actividades

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

1. El 18 de septiembre de 2002, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación del artículo 11 y los artículos conexos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, como complemento de la información proporcionada por los Estados partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 28° período de sesiones.
2. El Comité solicitó además información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación del artículo 11 y los artículos conexos de la Convención.
3. El informe que figura en el anexo del presente documento se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

* CEDAW/C/2003/I/1.



Índice

	<i>Página</i>
Parte I	
Introducción	3
Parte II	
Indicaciones relativas a la situación en los distintos países	5
Canadá	5
Congo	8
El Salvador	9
Kenya	11
Luxemburgo	12
Noruega	13
Parte III	
Información adicional	17

Parte I: Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se mencionan en varios Convenios de la OIT. La información que figura en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes Convenios: de los 184 aprobados hasta el momento:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 146 Estados miembros de la OIT;
- El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 142 Estados miembros;
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 29 Estados miembros;

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

Trabajo forzoso

- Convenio relativo al trabajo forzoso, de 1930 (No. 29)
- Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (No. 105)

Trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (No. 182)

Libertad sindical

- Convenio relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (No. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (No. 98)

Política de empleo

- Convenio sobre política del empleo, de 1964 (No. 122)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (No. 142)

Protección de la maternidad

- Convenio sobre protección de la maternidad, de 1919 (No. 3)
- Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), de 1952 (No. 103)
- Convenio sobre protección de la maternidad, de 2000 (No. 183)

Trabajo nocturno

- Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), de 1948 (No. 89) [y Protocolo]
- Convenio sobre trabajo nocturno, de 1990 (No. 170)

Trabajos subterráneos

- Convenio sobre trabajos subterráneos, de 1935 (No. 45)

Trabajo a tiempo parcial

- Convenio sobre trabajo a tiempo parcial, de 1994 (No. 175)

Trabajo a domicilio

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, de 1996 (No. 177)

La supervisión de la aplicación de los Convenios ratificados la realiza en la OIT la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, organismo integrado por expertos independientes del mundo entero que se reúne anualmente. La información que figura en la Parte II del presente informe incluye observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual, en español, francés e inglés, que la Comisión presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas, que se redactan en francés e inglés y, en el caso de los países de habla hispana, también en español, no se publican en forma de libro pero se dan a conocer al público. Ulteriormente se publican en la base de datos de actividades de supervisión de la OIT, ILOLEX (disponible en línea o en CD-ROM).

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

Parte II: Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Canadá

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, el Canadá ha ratificado los Convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios No. 87, 105, 122 y 182.

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

Convenio No. 100: En una observación formulada en 2001, la Comisión señaló que la profunda reforma del sistema de clasificación y evaluación de puestos en que el Gobierno llevaba trabajando desde 1996 estaba prácticamente terminada y que el nuevo instrumento de evaluación de puestos, la Norma General de Clasificación 2.0, que había comenzado a utilizarse en forma experimental en 1998, se iría aplicando gradualmente a toda la administración pública canadiense desde fines de 2000. Esta nueva norma se había elaborado para ayudar a los funcionarios a desempeñar con mayor eficiencia una amplia gama de tareas de beneficio público, así como para racionalizar un sistema de evaluación del trabajo que tiene más de 30 años.

La Comisión observó con interés que la Norma General de Clasificación 2.0 tenía tres objetivos fundamentales, a saber: la *universalidad* (la Norma permite evaluar todas las características del trabajo realizado en la administración pública del Canadá); la *imparcialidad en el trato de hombres y mujeres* (la Norma permite determinar y valorar de forma positiva las características del trabajo realizado por los hombres y las mujeres, incluidas tareas que han sido tradicionalmente “invisibles” o subvaloradas; y la *simplicidad* (el diseño y la gestión de la Norma respaldan la aplicación de un método directo y eficiente para evaluar y describir el trabajo). Para cumplir estos objetivos, la Norma debe permitir, por ejemplo, establecer comparaciones entre la prestación de cuidados y el análisis de políticas, la administración o la reparación de buques. La Norma también se ajusta a la Ley de derechos humanos del Canadá, en la que se dispone que “[a]l valorar el trabajo realizado por los empleados de un mismo establecimiento, debe aplicarse un criterio buscado tanto en la capacidad, el esfuerzo y la responsabilidad necesarios para desempeñarlo como en las condiciones en que se lleva a cabo”. La Norma establece cuatro factores para medir las distintas exigencias de un puesto: la *responsabilidad* (mide la responsabilidad en el trabajo de las personas, las ideas y las cosas); la *capacidad* (mide lo que los empleados deben saber o estar en condiciones de hacer para poder realizar la tarea asignada); el *esfuerzo* (mide la actividad física y mental que exige el trabajo); y las *condiciones de trabajo* (mide las condiciones físicas y psicológicas en las que se realiza el trabajo y sus posibles efectos en la salud de los empleados). Cada uno de estos cuatro factores se subdivide en elementos que permiten evaluar todos los puestos de la administración pública. La Comisión considera que este es un método cuantitativo de análisis con el que se puede determinar el valor relativo de los empleos y que constituye un buen ejemplo para otros Estados.

En su solicitud directa de 2001 relativa al Convenio, la Comisión recordó que, en abril de 1999, el Gobierno había anunciado una profunda revisión de la Ley de derechos humanos del Canadá y que se había establecido un grupo especial encargado de analizar la forma de mejorar la protección de los derechos humanos en el Canadá en los albores del siglo XXI. No obstante, en vista del elevado número de reclamaciones sobre la igualdad de remuneración en trámite, se había excluido expresamente de la revisión el artículo 11 de la Ley, que trata de las prácticas discriminatorias en materia de sueldos. Por consiguiente, la Comisión observó con interés que el Ministerio de Justicia había anunciado que también se revisarían el artículo 11 de la Ley de derechos humanos y las Directrices sobre igualdad de remuneración de 1986, en aras de la claridad en la aplicación de la igualdad de remuneración en el mundo actual, y señaló que el artículo 11 se había aprobado hacía más de 20 años y que desde entonces el concepto de igualdad salarial había evolucionado considerablemente. Uno de los defectos del artículo 11 es que el sistema dependía en gran medida de la presentación de reclamaciones. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada acerca de las conclusiones alcanzadas por el grupo especial, especialmente respecto del artículo 11 de la Ley de derechos humanos, y por el grupo especial encargado de revisar las Directrices sobre igualdad de remuneración de 1986, y acerca de las medidas adoptadas.

La Comisión también observó que las estadísticas suministradas por el Gobierno mostraban una tendencia constante hacia la reducción de la disparidad salarial entre hombres y mujeres. En diciembre de 1986 el sueldo medio de la mujer equivalía al 75% del hombre, en diciembre de 1997 al 80,5% y en mayo de 2000 al 84,2%. En este sentido, cabe destacar que la disparidad salarial entre hombres y mujeres es considerablemente inferior en el caso de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Por ejemplo, un análisis de los sueldos de las personas contratadas en 1999 y 2000 reveló que las mujeres percibían el 94,1% de lo que ganaban sus colegas masculinos, hecho éste sumamente alentador. Según el Gobierno, la reducción de la disparidad salarial se debe en parte al incremento del número de mujeres empleadas en la administración pública y en el sector privado, a la disminución del porcentaje de hombres que trabajan como obreros y al aumento del nivel de ingresos en los empleos generalmente ocupados por mujeres. La Comisión observó que, pese a este avance innegable, las estadísticas facilitadas por el Gobierno demostraban que la disparidad salarial entre hombres y mujeres que desempeñaban trabajos de igual valor tendía a persistir tanto en el sector público como en el privado.

La Comisión también comentó la aplicación del Convenio en distintas provincias (véase el texto completo de la solicitud directa).

Convenio No. 111: En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión indicó que la Comisión de Derechos Humanos del Canadá había emprendido su primer examen de la aplicación de la nueva Ley sobre equidad en el empleo, en vigor desde el 24 de octubre de 1996. El propósito de esta Ley es lograr la representación equitativa de las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los miembros de las minorías visibles en el lugar de trabajo. Para ello, los empleadores deben contrarrestar las desventajas de esos grupos en el lugar de trabajo de conformidad con el principio según el cual la equidad en el empleo no significa simplemente tratar a las personas de la misma forma sino que requiere la adopción de medidas especiales que tengan en cuenta las diferencias. Entre noviembre de 1997 y septiembre de 1999, la Comisión de Derechos Humanos del Canadá llevó a cabo 138 auditorías (28 en organizaciones del sector público y 110 entre empleadores

del sector privado) que revelaron que sólo cuatro empleadores cumplían las 12 condiciones establecidas por ley. Por tanto, la Comisión de Derechos Humanos del Canadá entabló negociaciones con la mayoría de los empleadores evaluados para lograr la observancia de la Ley y únicamente se vio obligado a impartir instrucciones a un empleador que se negaba a cooperar, lo que al fin permitió resolver el problema sin necesidad de recurrir a un tribunal.

La Comisión también señaló que, aunque en la Ley sobre equidad en el empleo se insistía en que era responsabilidad de los empleadores lograr la equidad en el empleo, también se establecía que debían celebrar consultas con los representantes del personal e invitarlos a expresar sus opiniones sobre la aplicación de ese principio. La Comisión observó, por un lado, que muchas de las medidas descritas por los empleadores en su informe anual no eran “consultas” en el sentido establecido por la Ley y, por el otro, que, según la Comisión de Derechos Humanos del Canadá, varios empleadores habían informado de que: a) la falta de apoyo del personal a las iniciativas en pro de la equidad había menoscabado sus esfuerzos por conseguir una mayor representatividad del personal; y b) las observaciones hechas por sus empleados demostraban que aún no comprendían el propósito de la equidad en el empleo y a veces desconfiaban de la aplicación de programas relativos a ella. La Comisión consideró que el éxito de los planes de equidad en el empleo dependía en gran medida del apoyo de los empleados a la igualdad y pidió información sobre las medidas que se habían adoptado o se iban a adoptar para alentar a los empleadores a mantener auténticas “consultas” con los representantes del personal a lo largo de todo el proceso de preparación y aplicación de su plan de equidad en el empleo.

En lo que atañe a la valoración del trabajo no remunerado en el Canadá, la Comisión indicó que las estadísticas realizadas durante muchos años por la Oficina de Estadísticas del Canadá demostraban que las políticas aplicadas por los empleadores debían incluir los tres aspectos siguientes: a) un mayor reconocimiento de la participación real de los hombres en las responsabilidades familiares; b) el reconocimiento de que las responsabilidades familiares no se limitan al cuidado de los niños y c) la existencia de una estrecha relación entre el trabajo no remunerado y el cumplimiento de responsabilidades familiares por parte de un sector de la población desempleada (esto permitiría, por ejemplo, tener en cuenta que, si determinadas personas han renunciado a su trabajo y otras no se ocupan de buscar empleo, ello se debe a que también han tenido que asumir responsabilidades familiares). En vista de la estrecha relación que la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación guardaban con las conclusiones de la Oficina de Estadísticas del Canadá, la Comisión pidió al Gobierno que indicara en qué medida podría señalar a la atención de los interlocutores sociales las sugerencias de la Oficina y también si estas sugerencias se habían tenido en cuenta en la administración federal.

Se ha recibido un informe del Gobierno sobre el Convenio No. 111 que será examinado por la Comisión de Expertos en su periodo de sesiones, que se celebrará en noviembre y diciembre de 2002.

Convenio No. 87: En una observación sobre el Convenio hecha en 2000, la Comisión señaló que los trabajadores de la agricultura y la horticultura de las provincias de Alberta, Ontario y Nuevo Brunswick no estaban contemplados en las leyes sobre relaciones laborales y, por consiguiente, se veían privados de la protección prevista en dichas leyes respecto del derecho de sindicación y de negociación colectiva. También estaban excluidas de las leyes sobre relaciones laborales otras

categorías de trabajadores (empleados domésticos, arquitectos, dentistas, agrimensores, abogados y médicos). La Comisión destacó que todos los trabajadores, sin distinción alguna y con la única excepción posible de las fuerzas armadas y la policía, debían tener derecho a sindicarse libremente y gozar de la debida protección a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio. Por consiguiente, pidió a los gobiernos de esas provincias que enmendaran la legislación para ajustarla plenamente al Convenio.

La Comisión también pidió a los gobiernos de Isla Príncipe Eduardo, Nueva Escocia y Ontario que derogaran las leyes en virtud de las cuales se establecía un monopolio sindical, por considerar que esto contravenía el Convenio. Asimismo, la Comisión de Expertos está abordando otras cuestiones relativas a la jurisdicción de Alberta, la Columbia Británica, Manitoba y Ontario (para más detalles, véase el texto completo de la observación).

Convenio No. 122: En una solicitud directa presentada en 2001, la Comisión observó que el desempleo había descendido del 11,5% registrado en septiembre de 1993 al 6,6% en junio de 2000. Entre abril de 1999 y julio de 2000, el empleo a tiempo completo en el sector privado había aumentado en un 3,1% y el trabajo a tiempo parcial en un 1,9%. El desempleo general había decrecido del 8,3% en 1998 al 6,6% en junio de 2000. El desempleo juvenil había disminuido del 15,7% en 1998 al 12,9% en abril de 2000. El Gobierno había adoptado, entre otras, las siguientes estrategias para promover el empleo: mayor acceso a los conocimientos; apoyo a la innovación y el desarrollo de tecnologías avanzadas; reducción de los impuestos de particulares y empresas, reforma de los incentivos del seguro de empleo, aumento del empleo juvenil y facilidades para la financiación de las empresas pequeñas y medianas y las exportaciones.

La Comisión señaló que se había suministrado información detallada sobre los programas relativos al desempleo juvenil en el Canadá. El Gobierno presta asistencia a unos 430.000 estudiantes por año, ha establecido una línea telefónica y un sitio en la Red de información para jóvenes y patrocina numerosas ferias informativas destinadas a la juventud. En 1999 el empleo juvenil creció un 4% y hasta mediados de 2000 en un 3,8%. No obstante, aún se registran tasas de desempleo sumamente elevadas, superiores al 20%, entre los jóvenes negros e indígenas. La Comisión solicitó información sobre los progresos realizados en la promoción del empleo juvenil, en particular entre los jóvenes con mayor riesgo de desempleo.

Congo

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, el Congo ratificó en 1999 los Convenios No. 100 y 111; actualmente la oficina está esperando los primeros informes detallados sobre estos Convenios. El Congo también ha ratificado los Convenios No. 29, 87, 98, 105 y 138.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Hasta el momento no se han recibido comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El Salvador

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, El Salvador ha ratificado los Convenios No. 100 (en 2000), 111 y 156 (en 2000). También ha ratificado los Convenios No. 29, 105, 138, 182, 122 y 142.

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

Convenio No. 111: En una observación formulada en 2001, la Comisión de Expertos señaló con interés que en el artículo 246 del Decreto Legislativo No. 1030, de 26 de abril de 1997, que contenía normas dimanantes del Código Penal, y enmendado en virtud del Decreto Legislativo No. 703, de 9 de septiembre de 1999, se establecía la protección contra más motivos de discriminación de los previstos en el Convenio, a saber: el embarazo, el estado civil, la condición social y el estado físico, la pertenencia o no pertenencia a sindicatos y las relaciones familiares con otros empleados de la empresa. Además se establecían sanciones penales contra las personas que incurriera en discriminación grave en el lugar de trabajo y no rectificaran la situación de conformidad con las sanciones o los requisitos administrativos. La Comisión pidió al Gobierno que le suministrara información sobre la aplicación de esta disposición y la imposición de sanciones en la práctica.

La Comisión también tomó nota con interés de los informes anuales sobre las medidas adoptadas en cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer para 1997, 1998 y 1999 elaborada por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). La Comisión agradeció las medidas institucionales encaminadas a poner en práctica medidas en beneficio de las mujeres, así como los progresos conseguidos, especialmente en 1998. Señaló también las deficiencias mencionadas en los informes, como los limitados recursos y la falta de unificación en los conocimientos sobre las cuestiones de género, así como las recomendaciones hechas por el ISDEMU para adaptar las medidas ya establecidas a los objetivos estratégicos. La Comisión también tomó nota del nuevo plan del ISDEMU para el período 2000-2004. La Comisión pidió al Gobierno que indicara que la asignación del presupuesto del Estado correspondía a la aplicación del Plan Nacional de la Mujer en el período 2002-2004, en particular su sección No. 4 (La mujer y el trabajo). Le pidió asimismo que continuara suministrándole información sobre las medidas adoptadas en la práctica a fin de que el Plan sirviera para armonizar el marco jurídico con los Convenios y Convenciones internacionales ratificados y promover el acceso y la retención de las mujeres en los programas de formación profesional, a fin de facilitar su integración en el mercado laboral en un contexto de igualdad de oportunidades. La Comisión observó que el Gobierno no había proporcionado información sobre las medidas que había adoptado en la práctica, o que tenía previsto adoptar, para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo y la formación profesional, así como sobre las condiciones de trabajo de los pueblos indígenas y tribales, tanto en el sector público como privado. La Comisión reiteró su solicitud de que el Gobierno proporcionara dicha información desglosada por sexo.

La Comisión también pidió al Gobierno que le suministrara información detallada sobre la situación y las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas en las zonas francas industriales, como estadísticas y resúmenes de los informes de los servicios de inspección laboral, para poder evaluar la forma en que se aplicaba el Convenio.

La Comisión también tomó nota de la declaración en que el Gobierno afirmaba que ni en los archivos de la Dirección General de Inspección de Trabajo ni en los de la Dirección General de Trabajo había reclamaciones de trabajadores ni casos de mediación sobre la aplicación de los principios establecidos en el Convenio. La Comisión recordó que el hecho de que no se hiciera uso de los procedimientos de interposición de recursos contemplados en las leyes contra la discriminación podría deberse a que los trabajadores no conocían bien sus derechos o a que los empleados o los inspectores de trabajo interpretaban erróneamente las disposiciones jurídicas que prohibían la discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que aportara información sobre las medidas adoptadas o previstas para emprender actividades apropiadas de información sobre los derechos establecidos en relación con el principio de igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación y para que se hicieran y resolvieran con eficacia las reclamaciones pertinentes, en particular en el caso de las empleadas domésticas y las trabajadoras agrícolas.

Convenio No. 122: En su observación presentada en 2001, la Comisión destacó los datos estadísticos que indicaban que el desempleo había disminuido entre 1995 y 2000. En 2000 la tasa de desempleo había sido del 6,6%, un punto porcentual por debajo del promedio registrado durante el período 1994-1999 (7,6%). No obstante, el problema del desempleo rural parecía ser mayor que el del desempleo urbano, lo cual, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), reflejaba disparidades internas en cuanto a la pobreza, los ingresos y las oportunidades. La Comisión manifestó su esperanza de que en el próximo informe del Gobierno se incluyera la información solicitada en el modelo de informe sobre la situación, el nivel y las tendencias del empleo, el desempleo y, en particular, el subempleo. En tal sentido, la Comisión pidió al Gobierno que le suministrara datos sobre la forma en que el desempleo y el subempleo afectaban a la mujer, los jóvenes y los trabajadores rurales (en especial sobre la repercusión en el empleo del plan laboral de la alianza).

El Gobierno se refirió en su informe a la aprobación de una ley sobre el respeto de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y la iniciativa legislativa en virtud de la cual se aprobaría una nueva ley relativa al aprendizaje. La Comisión pidió al Gobierno que en su siguiente informe le facilitara información sobre el efecto que estas iniciativas habían tenido en la obtención de empleos duraderos para las personas con discapacidades y los jóvenes que deseaban incorporarse al mercado laboral.

El Gobierno también anunció que había entrado en vigor la ley sobre el respeto de las zonas francas industriales y la comercialización, cuyo objeto era ampliar y diversificar la producción y los mercados de exportación. La Comisión pidió al Gobierno que en su próximo informe le suministrara información sobre la manera en que las zonas francas y las actividades realizadas en ellas habían contribuido a la creación de empleos productivos y duraderos.

Kenya

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Kenya ha ratificado los Convenios No. 100 y 111 (ambos en 2001). También ha ratificado los Convenios No. 29, 45, 89, 98, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 98: En su observación presentada en 2001, la Comisión de Expertos observó que se estaba examinando el marco jurídico en relación con el Convenio junto con el grupo de trabajo nombrado por el Gobierno en mayo de 2001 para revisar las leyes laborales, cuya labor finalizará en agosto de 2002. La Comisión instó al Gobierno a que velara por que la legislación revisada se ajustara plenamente a los *Artículos 4 y 6 del Convenio* y por que los empleados públicos, con la única excepción de los contratados por la administración del Estado, se beneficiaran de las garantías establecidas en el Convenio, en particular el derecho a la negociación colectiva de sus condiciones de empleo.

Convenio No. 138. En su observación formulada en 2001, la Comisión señaló que la Ley de empleo (capítulo 226) y las Normas sobre empleo (infantil) de 1977 estarían incluidas en una revisión general de la legislación laboral, que comentaría en un futuro cercano. La Comisión también observó que se había presentado al Parlamento un proyecto de ley sobre la infancia, que estaba actualmente en proceso de examen. La Comisión pidió al Gobierno que le suministrara información sobre los progresos realizados en relación con el proyecto de revisión general de la legislación laboral, así como sobre los trabajos parlamentarios relativos al proyecto de ley sobre la infancia. La Comisión también pidió al Gobierno que en la Ley de empleo se elevara la edad mínima de empleo de los 15 a los 16 años y recordó que el Gobierno había especificado una edad mínima de 16 años al ratificar el Convenio. La Comisión también señaló que el Ministerio de Educación estaba preparando un proyecto de ley en virtud del cual la enseñanza primaria sería obligatoria.

Convenio No. 142: En una solicitud directa presentada en 1999, la Comisión observó con interés que existía una política deliberada para promover la participación de la mujer en la orientación y formación profesional en el ámbito económico tal como ponía de relieve el Plan Nacional de Desarrollo para el período 1997-2001, que se propiciaba la participación de las mujeres y los jóvenes en las actividades de pequeña y mediana escala y del sector no estructurado de la economía. Se pidió al Gobierno que suministrara información sobre los logros alcanzados en el marco del Plan Nacional de Desarrollo con el objeto de alentar a todas las personas, en pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad (Artículo 4, párrafo 5).

Véase también la Parte III (información adicional).

Luxemburgo

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Luxemburgo ha ratificado el Convenio No. 100 y, en marzo de 2001, el Convenio No. 111. También ha ratificado los Convenios No. 3, 29, 87, 98, 103, 105, 138 y 183.

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

Convenio No. 100: En la solicitud directa que presentó en 2001, la Comisión señaló que el Gobierno había indicado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no eran consecuencia de una remuneración directa distinta por el mismo trabajo, sino más bien de la interrupción de la carrera profesional por motivos familiares y de la falta de promoción y de posibilidades de ascenso. El Gobierno explicó que los representantes encargados de las cuestiones de igualdad que, en virtud de la Ley de 7 de julio de 1998, formaban parte de los comités de personal de las empresas de los sectores público y privado con más de 15 empleados, tenían una función importante que desempeñar en la concienciación tanto de los empleadores como de los empleados sobre la necesidad de que el padre compartiese las responsabilidades familiares. No obstante, la Comisión señaló que el Gobierno había respondido a su solicitud directa relativa a la aplicación de la Ley de 7 de julio de 1998 indicando que no entrañaría problemas importantes. En vista de las observaciones antes mencionadas hechas por el Gobierno y teniendo en cuenta que, según el sentido del apartado 2) del artículo 11 *bis* de la Ley de 18 de mayo de 1979, enmendada por la Ley de 7 de julio de 1998, la función de los representantes encargados de las cuestiones de igualdad era defender la igualdad de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo en los lugares de trabajo respecto del acceso al empleo, la capacitación y la promoción profesional, y la remuneración y las condiciones de trabajo, la Comisión manifestó su esperanza de que en el próximo informe el Gobierno suministrara información sobre las actividades realizadas por los representantes en el desempeño de esa función, así como sobre las comunicaciones individuales o colectivas, relacionadas con la igualdad de trato entre hombres y mujeres que los representantes encargados de las cuestiones de igualdad pudieran dirigir a los empleadores en virtud del inciso d) del apartado 1 del artículo 11 *bis*.

La Comisión también señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con el informe inicial y el segundo informe periódico de 1996 sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los criterios de evaluación y clasificación que figuraban en varios convenios colectivos seguían, no obstante, favoreciendo a los trabajadores varones. En este sentido, la Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada de todos los progresos conseguidos desde 1996 respecto de la aplicación del Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva.

Convenio No. 87: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión recordó la necesidad de enmendar el apartado 1 del artículo 6 de la Ley de 6 de mayo de 1974 para que los trabajadores extranjeros no nacionales de Luxemburgo ni de otros Estados de la Unión Europea pudiesen formar parte de los comités mixtos de empresa, al menos en caso de que hubiesen residido durante un período razonable de tiempo en el país. A este respecto, la Comisión observó que el Gobierno había declarado que

estaba preparando una revisión de toda la legislación relativa a las estructuras de representación del personal, incluidos los comités mixtos de empresa. En este contexto, también se estudiaría la posibilidad de que los empleados extranjeros no nacionales de un Estado de la Unión Europea pudiesen participar en comités mixtos de empresa tras un determinado periodo de residencia en Luxemburgo. La Comisión tomó nota de esta información y pidió al Gobierno que en su próximo informe le facilitara datos sobre las medidas adoptadas efectivamente para lograr que las disposiciones del apartado 1 del artículo 6 de la Ley de 6 de mayo de 1974 se ajustaran mejor al *artículo 3* de la Convención.

Noruega

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Noruega ha ratificado los Convenios No. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios No. 29, 87, 98, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su observación formulada en 2000, la Comisión tomó nota de los datos estadísticos que indicaban que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se había mantenido estable desde 1996 hasta 1998. El Gobierno señaló que los niveles relativos de remuneración de las mujeres en todas las categorías para las que se disponía de cifras habían mejorado en el decenio de 1990 y que la diferencia salarial se había reducido sobretodo entre los funcionarios públicos y los empleados en el sector del comercio al por menor. El Gobierno señaló también que la media ponderada de todas las categorías mostraba que el salario anual medio de la mujer en 1990 era, en comparación con el del hombre, del 85%, porcentaje que había aumentado al 86% en 1998. El Gobierno hizo hincapié en que el principio del Convenio tenía que aplicarse mediante diversos métodos, dado que las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres adoptaban formas diferentes. Según el Gobierno existían tres tipos de discriminación salarial por razón de género, a saber: discriminación en el empleo (las mujeres y los hombres no tienen el mismo acceso a los empleos y los ascensos), discriminación directa (las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres en el mismo puesto de trabajo y con las mismas cualificaciones) y discriminación en la valoración (los empleos en que predominan las mujeres están menos remunerados que otros empleos comparables en que predominan los hombres).

El Gobierno señaló que las empresas de los sectores privado y municipal eran libres de decidirse a emprender o no iniciativas sistemáticas para lograr la igualdad de remuneración, mientras que el sector público estaba obligado a hacerlo. Por ello se estaban manteniendo deliberaciones para determinar si una orden con fuerza de ley podría promover la realización de esfuerzos sistemáticos a nivel local para lograr la igualdad de remuneración. El Gobierno indicó también que, en el convenio salarial de 2000, la Federación de Empresa e Industria de Noruega (NHO), la Federación de Sindicatos de Noruega (LO) y la Confederación de Sindicatos Profesionales (YS) habían acordado un nuevo programa de actividades para lograr la igualdad entre los géneros. En el acuerdo se hace especial hincapié en las condiciones salariales y en la

elaboración de sistemas de remuneración basados en criterios que tengan en cuenta la perspectiva del género. La Comisión tomó nota con interés de este avance y afirmó que esperaba que los interlocutores sociales llegaran a un acuerdo para promover una mejor aplicación del Convenio.

La Comisión observó que se seguía revisando la Ley de igualdad de condiciones en colaboración con los interlocutores sociales. El artículo 5 de la Ley, que limitaba la aplicación del principio de igualdad de remuneración del trabajo realizado en una misma empresa, estaba en proceso de revisión, y, en este contexto se estaba considerando la posibilidad de ampliar los criterios de comparación entre puestos de trabajo. El Gobierno indicó que podría ser útil suprimir dicha limitación para aplicar el principio enunciado en el Convenio, especialmente teniendo en cuenta la persistente segregación en el mercado laboral de Noruega. El Gobierno reconoció en su informe que la razón principal de las disparidades de remuneración existentes era que los hombres y las mujeres ocupaban puestos diferentes, lo que el Gobierno atribuía a la discriminación en el empleo y a las preferencias profesionales de mujeres y hombres. La Comisión señaló también que, según el Ombudsman encargado de la igualdad de condiciones, tanto él como la Junta de Apelación de decisiones relativas a la igualdad de condiciones aplicaban el artículo 5 de tal manera que nada impedía comparar puestos de dos profesiones distintas cuyas condiciones de trabajo y remuneración se rigiesen por diferentes convenios salariales colectivos. Por consiguiente, el Ombudsman mantenía que esta Ley debía interpretarse y aplicarse de conformidad con las obligaciones internacionales de Noruega y de acuerdo con el Comité de Evaluación del Empleo. La Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de ampliar el alcance del artículo 5 de la Ley de igualdad de condiciones para permitir comparar empleos en diferentes empresas y que la mantuviera informada de los progresos al respecto y le suministrara una copia de la Ley de igualdad de condiciones una vez estuviesen aprobadas las enmiendas pertinentes.

Convenio No. 111: En la observación que formuló en 2000, la Comisión tomó nota con interés del amplio abanico de medidas adoptadas recientemente por el Gobierno para promover la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y la ocupación independientemente de la raza u origen nacional, como el Plan de Acción del Gobierno de Lucha contra el Racismo y la Discriminación (1998-2001), el establecimiento de un centro de lucha contra la discriminación étnica, la creación de un comité encargado de revisar la legislación relativa a la discriminación racial, y la elaboración de una base de datos para el reconocimiento de los títulos académicos de los trabajadores extranjeros. Tomó nota también de las disculpas que el Gobierno había pedido en público en febrero de 1998 por las injusticias cometidas en el pasado contra el pueblo romaní (itinerantes).

En la solicitud directa que presentó en 2001, la Comisión señaló que, el 30 de abril de 1998, se había enmendado el artículo 55A de la Ley No. 4/1977 de protección del trabajador y del entorno laboral para incluir una disposición que prohibiera la discriminación en las prácticas de contratación por motivos de raza, color, origen nacional o étnico, y orientación sexual o cohabitación. La Comisión pidió al Gobierno que en su próximo informe le facilitara datos sobre la aplicación práctica del artículo 55A.

La Comisión también recordó sus anteriores observaciones sobre el artículo 2 de la Ley No. 4/1997, según el cual los trabajadores de ciertos sectores, como los empleados en el transporte marítimo, la caza y la pesca, incluidos los encargados de procesar las capturas a bordo de los buques, y la aviación militar, quedaban fuera del ámbito de la Ley y, por tanto, sin ninguna protección contra la discriminación. Recordó asimismo, que la Ley no era aplicable a las personas que trabajan en sus hogares. La Comisión pidió al Gobierno que le facilitara información sobre cualesquiera medidas adoptadas o previstas para garantizar la protección contra la discriminación en el empleo de los trabajadores de los sectores no abarcados por la Ley No. 4/1977.

La Comisión tomó nota de los datos contenidos en el informe del Gobierno, como los relativos al Libro Blanco sobre la inmigración y la Noruega multicultural (*St meld No. 17* (1996-97)) y al Plan de Acción del Gobierno de Lucha contra el Racismo y la Discriminación (1998-2001). Tomó nota también con interés de que el Plan de Acción tenía por objetivo reducir las trabas estructurales que limitaban el empleo y que en él se establecían siete esferas prioritarias, entre ellas la adopción de medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y ascenso, y la protección contra el despido improcedente en el mercado laboral. Tras señalar que la tasa de desempleo de los inmigrantes era del 6,3% frente al 2,2% de la población total y que los inmigrantes procedentes de África tenían la tasa más alta de desempleo (12,6% en mayo de 1999) (CERD/C/363/Add.3, de abril de 2000), la Comisión tomó nota de las medidas adoptadas para aumentar la contratación de inmigrantes en el sector público (1998-2001). A este respecto, tomó nota también de la información suministrada durante la intervención de Noruega en la Conferencia Europea contra el Racismo, celebrada en Estrasburgo del 11 al 13 de octubre de 2000, y de que el Ministerio de Educación, Ciencia y Culto había establecido una base nacional de datos para reconocer los títulos académicos superiores de países extranjeros. La Comisión pidió al Gobierno que le facilitara información sobre la aplicación de las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación directa e indirecta y sobre los resultados obtenidos, así como datos estadísticos acerca del mercado laboral de Noruega, desglosados por grupo étnico y sexo.

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

Convenio No. 156: En la observación que formuló en 2000, la Comisión tomó nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para velar por que los trabajadores con responsabilidades familiares tuvieran las mismas oportunidades que los demás trabajadores y recibieran el mismo trato. Señaló también que la Ley relativa al plan de prestaciones en efectivo para padres con niños pequeños había entrado en vigor el 1° de agosto de 1998 y se aplicaba a todos los padres con niños de 1 a 3 años, independientemente de sus medios económicos, excepto en caso de que los niños asistieran a una guardería subvencionada por el Gobierno. Las familias cuyos hijos asistían a la guardería sólo unas horas recibían una prestación parcial en efectivo. A este respecto, la Comisión indicó que en las enmiendas a los artículos 31, 32 y 33A de la Ley de protección del trabajador y del entorno laboral de 1977 se ampliaba el derecho de licencia para el cuidado de los niños, incluso cuando se determinara la responsabilidad de los padres en virtud de los artículos 36 y 37 de la Ley del menor y en el caso de los niños con necesidades especiales. La Comisión tomó nota asimismo con interés de que la proporción de padres que ejercían su derecho a las prestaciones por paternidad había aumentado del 1% en 1993, fecha en que se

crearon estas prestaciones, a casi el 80% en la actualidad, y pidió al Gobierno que le siguiera suministrando información sobre éstas y otras medidas encaminadas a aumentar el papel del padre en el cuidado de sus hijos pequeños, según la recomendación del Grupo de Trabajo sobre los cometidos del varón a la que se hizo referencia en observaciones anteriores.

Convenio No. 122: En la solicitud directa que presentó en 2001, la Comisión tomó nota de los datos según los cuales la economía, tras experimentar un prolongado impulso, había ido perdiendo lentamente su ritmo de crecimiento en 1999, para después empezar a recuperarse de nuevo. La tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo se había reducido, pasando de un promedio del 2% en el período 1995-1997 a aproximadamente el 0,6% en el período 1998-1999, en el que la tasa correspondiente a la mano de obra masculina fue negativa. El aumento del empleo se produjo principalmente en los sectores de la salud y los servicios sociales. La tasa de crecimiento del desempleo fue del 6,9% entre 1999 y 2000, y afectó sobre todo a los trabajadores varones y los trabajadores de edad, debido a una repentina recesión del sector manufacturero. La tasa de desempleo entre los trabajadores mayores de 60 años disminuyó como consecuencia del aumento de la jubilación anticipada y las pensiones de invalidez. También se produjo un ligero incremento del número de empleados a tiempo parcial. El Gobierno había indicado que la tasa de desempleo entre los trabajadores de lengua materna extranjera había aumentado un 12,4% debido al mayor número de refugiados admitidos en el país. El Gobierno estableció para los inmigrantes “planes de acción individuales” que incluían capacitación lingüística y profesional y está colaborando estrechamente con la Federación de Empresa e Industria de Noruega, la Federación de Sindicatos de Noruega y la Federación de Empresas Comerciales y de Servicios de Noruega. Los programas del mercado de trabajo se referían a las siguientes cuestiones: subsidio salariales, empleo en empresas públicas, programas de calificación para el empleo y contrataciones temporales para sustituir a los empleados ausentes por licencia. Los programas especiales para personas discapacitadas incluían las siguientes actividades: enseñanza, rehabilitación en la empresa, subsidios salariales y subvenciones al empleo en empresas públicas. Los servicios de contratación están disponibles para su consulta en Internet.

Convenio No. 138: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión observó con interés que se había promulgado el Reglamento sobre el empleo de niños y jóvenes (No. 551, de 30 de abril de 1998) y que se habían hecho varias enmiendas al capítulo IX de la Ley del entorno laboral (No. 4, de 1977). La Comisión solicitó más información sobre una serie de cuestiones (véase el texto completo de la solicitud directa).

Parte III: Información adicional

Kenya

La OIT organizó en mayo de 2001 en Kampala (Uganda) un seminario subregional de capacitación para magistrados sobre cuestiones de discriminación al que asistieron participantes de Kenya. En este seminario se abordaron temas como el acoso sexual, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y las formas indirectas de discriminación sexual.

En 2000 se celebró un seminario tripartito de la OIT destinado al África oriental para promover la ratificación de los Convenios No. 100 y 111. Kenya participó en ese seminario, donde se hizo una revisión a fondo de sus leyes con objeto de ajustarlas a los Convenios. Cabe desear que continúe la labor en esta esfera. Como se dijo anteriormente, Kenya ratificó los Convenios No. 100 y 111 en 2001.

Del 28 al 30 de noviembre de 2001 tuvo lugar un taller nacional, con el apoyo del proyecto de la OIT encaminado a promover la política de la organización relativa a las poblaciones indígenas y tribales (Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA)) y organizado por el Centro para el Desarrollo de los Derechos de las Minorías (CEMIRIDE). El objetivo principal de este taller era facilitar la coordinación de una estrategia eficaz para recabar opiniones y elaborar un documento en que se expusiera la posición de los ganaderos y los cazadores-recolectores de Kenya, que se presentaría a la Comisión de Revisión de la Constitución, y para fomentar la participación efectiva de estos grupos de la población en el proceso. En el taller también se presentó el Convenio No. 169 de la OIT, en virtud de cuyo artículo 3 los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. En el mismo artículo se estipula que las disposiciones del Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.

Suiza

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Suiza ha ratificado los Convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios No. 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2001, la Comisión de Expertos señaló que la diferencia salarial había seguido reduciéndose lentamente. En 1998, la diferencia entre hombres y mujeres era del 22% en el sector privado (23% en 1996), frente al 9% en el sector público (11% en 1996).

La Comisión tomó nota con interés de que la Administración Federal había aprobado el 1° de marzo de 1999 el Plan de Acción Nacional para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer, según el cual se adoptarían, entre otras, las siguientes medidas para promover la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor: creación de los mecanismos

necesarios para evitar la discriminación al medir los resultados laborales antes de establecer la remuneración basada en los méritos; establecimiento de un mecanismo de control a nivel federal para velar por que los subcontratistas sujetos a contratos públicos respeten el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor; y llamamiento a la Administración Federal para que determine si su régimen de sueldos vigente causa discriminación estructural directa o indirecta y, si así fuera, adopte las medidas necesarias para remediarlo.

Tras señalar que los artículos 14 y 15 de la Ley Federal sobre la igualdad entre hombres y mujeres permitían prestar apoyo a organizaciones públicas y privadas para la adopción de medidas de promoción profesional, la Comisión indicó que varios de los proyectos que habían obtenido financiación en 1998 y 1999 habían fomentado la aplicación del Convenio, entre ellos uno que consistía en reevaluar y reclasificar trabajos no especializados en el sector de la fabricación de relojes y que dio lugar a un aumento de los salarios de las trabajadoras en Ginebra.

La Comisión señaló que el Tribunal Federal había resuelto judicialmente 18 casos relacionados con la igualdad de remuneración y pidió que se le entregaran copias de las decisiones una vez se hicieran públicas. La Comisión tomó nota del caso "*M. B. contra el Cantón de St. Gallen*", de 17 de mayo de 2000, en que el Tribunal Federal falló que, a efectos del cálculo del sueldo de un profesor y teniendo en cuenta los mecanismos del mercado de trabajo, podrían establecerse comparaciones con los sueldos del sector privado. La Comisión tomó nota de las observaciones formuladas por la Federación de Sindicatos de Suiza en cuanto a que la decisión en este caso era contraria al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para contrarrestar los efectos negativos que la utilización de los mecanismos del mercado laboral podría tener en el logro de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en la profesión docente.

La Comisión observó con interés que en el apartado 1 del artículo 8 de la Ley de contratos públicos, de 16 de diciembre de 1994, se establecía que los contratos sólo podrían otorgarse a subcontratistas que garantizaran la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Además, el contratista podría controlar o hacer controlar la observancia de ese principio (apartado 2 del artículo 8). También tomó nota con interés de que la carga de la prueba recaía en el licitante. Señaló asimismo que, en virtud del artículo 6 de la Orden de 11 de diciembre de 1995, relativa a los contratos públicos, la función de supervisión podía transferirse a las oficinas federales, cantonales o comunales encargadas de la cuestión de la igualdad. Además, indicó que todavía no se había llevado a cabo esa supervisión y que, por tanto, la Oficina Federal encargada de la cuestión de la igualdad entre el hombre y la mujer había solicitado que se elaborara un instrumento econométrico de supervisión, que estaría terminado a principios del año 2001. La Comisión pidió que se le entregara una copia de este instrumento una vez finalizado.

Convenio No. 111: En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión tomó nota de las indicaciones del Gobierno sobre la evaluación de la eficacia de la Ley sobre la igualdad, y parecía apuntar a que el escaso número de apelaciones presentadas en virtud de la Ley revelaba que dicha ley proporcionaba una protección insuficiente, especialmente contra el despido. La Comisión señaló también que la Confederación de Empleadores de Suiza no estaba de acuerdo con ese estudio y expresó la

esperanza de que fuera posible determinar los puntos fuertes y las deficiencias de la Ley continuando la labor de investigación y análisis de los órganos de expertos creados por el Gobierno, a partir de los datos estadísticos disponibles, sobre los progresos alcanzados en la consecución de la igualdad entre los géneros y mediante las reclamaciones presentadas de conformidad con la Ley.

La Comisión de Expertos examinó los últimos informes del Gobierno sobre la aplicación de los Convenios No. 100 y 111 en su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2002.
