



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

Distr. general
9 de mayo de 2008
Español
Original: inglés

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

41° período de sesiones

30 de junio a 18 de julio de 2008

Tema 5 del programa provisional*

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

**Informes presentados por los organismos especializados
del sistema de las Naciones Unidas sobre la aplicación
de la Convención en sus ámbitos de competencia**

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

* CEDAW/C/2008/II/1.



Informe de la Organización Internacional del Trabajo

I. Introducción

1. En varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se hace referencia a las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. De los 187 convenios adoptados hasta la fecha, la información en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 164 Estados miembros
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 166 Estados miembros
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 40 Estados miembros

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

Trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (No. 29)
- Convenio sobre 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 de asociación

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

Trabajo nocturno

- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), de 1948 (No. 89) [y Protocolo]
- Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171)

Trabajo subterráneo

- Convenio sobre trabajo subterráneo, de 1935 (No. 45)

Trabajo a tiempo parcial

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

Trabajo a domicilio

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

3. La aplicación de los convenios ratificados es supervisada en la OIT por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos), organismo integrado por expertos independientes del mundo entero, que se reúne anualmente. La información que figura en la sección II del presente informe resume las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual que la Comisión de Expertos presenta (en español, francés e inglés) a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas (redactadas en francés e inglés y, en el caso de los países de habla hispana, también en español) no se compilan en un libro, pero se dan a conocer al público. Ulteriormente se publican en la base de datos sobre actividades de supervisión de la OIT, denominada ILOLEX.

4. Las explicaciones que figuran a continuación son breves referencias a comentarios mucho más detallados formulados por los órganos supervisores de la OIT. Las observaciones pertinentes de la Comisión de expertos a las que se hace referencia en la sección II se pueden consultar acudiendo a: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm> y luego accediendo a la base de datos APPLIS.

II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Finlandia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Finlandia ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 175 y 177.

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

Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100) (observación de 2006)

5. La Comisión de Expertos observó que en el plan de acción sobre la igualdad entre los géneros para 2004-2007 se habían fijado distintos objetivos y medidas destinados a reducir las diferencias de remuneración debidas al género, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Asimismo tomó nota con interés de que, según se disponía en el plan de acción, se habían reforzado las disposiciones anteriores relativas a la igualdad mediante la Ley por la que se enmienda la Ley sobre la igualdad entre el hombre y la mujer (Ley No. 232/2005). En virtud de la Ley enmendada sobre la igualdad entre el hombre y la mujer, los planes relativos a la igualdad, que son obligatorios para las empresas privadas y públicas de más de 30 empleados, deben incluir información que permita a los trabajadores y los empleadores supervisar la situación en que se encuentra la empresa correspondiente por lo que se refiere a la igualdad, por ejemplo, datos relativos al empleo de hombres y mujeres en diferentes puestos y un estudio del nivel de los puestos ocupados por los hombres y las mujeres, la remuneración de esos puestos y las diferencias de sueldo (artículo 6a (2)). Además, en dichos planes relativos a la igualdad se deben establecer medidas para lograr la igualdad en la remuneración y un examen de los efectos logrados por las medidas adoptadas anteriormente para tal fin.

6. De conformidad con esa Ley, los empleadores también deben promover la contratación equitativa de mujeres y hombres para los distintos puestos y crear igualdad de oportunidades de promoción profesional (sección 6 (2)). En vista de ello, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información respecto de: a) la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración que figuran en la Ley enmendada sobre la igualdad entre el hombre y la mujer, entre otras cosas, en relación con las actividades del Ombudsman para la igualdad y de la Junta sobre la Igualdad encaminadas a supervisar el cumplimiento de la Ley, así como de las decisiones judiciales pertinentes; b) los progresos logrados en la elaboración y aplicación de planes para conseguir la igualdad que traten cuestiones relativas a la igualdad de remuneración de conformidad con la Ley, indicando ejemplos de planes que hayan dado lugar a la reducción de las diferencias de remuneración debidas al género en las empresas correspondientes; y c) el modo de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley relativas a la igualdad de remuneración mediante la promoción y utilización de métodos objetivos de evaluación del empleo.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156) (observación de 2007)

7. La Comisión de Expertos observó que el Gobierno, en cooperación con colaboradores sociales, había realizado en 2002 y 2003 una campaña sobre la licencia de paternidad para difundir información sobre la ampliación de la licencia de paternidad existente desde 2003 y alentar a los hombres a utilizarla. Según la información publicada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, a finales de 2006 los padres finlandeses utilizaban menos del 4% de los días de licencia de paternidad, y un estudio publicado en 2005 por el Instituto de la Seguridad Social indicaba que solían utilizar la licencia de paternidad los hombres con ingresos más elevados. La Comisión observó que las enmiendas legislativas introducidas durante el período sobre el que se informa ofrecían incentivos a los hombres que utilizaran

la licencia de paternidad, entre otras cosas, condicionando la licencia de paternidad ampliada al disfrute de un período mínimo de licencia para el cuidado de los hijos y aumentando el subsidio concedido durante los períodos de licencia familiar. Señaló también que se estaban estudiando nuevas medidas legislativas para apoyar en mayor medida la participación de los hombres en los asuntos familiares (Política sobre los hombres y la igualdad entre los géneros en Finlandia, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, 2007:2). La Comisión pidió al Gobierno que siguiera informando sobre las medidas adoptadas para alentar a los hombres y las mujeres a que compartieran las responsabilidades familiares, y aportara datos estadísticos sobre el número de hombres que hacen uso de la licencia familiar.

8. En lo que concierne a la reincorporación al trabajo tras la licencia familiar y a la protección frente al despido, la Comisión recordó que el artículo 8 dice que las responsabilidades familiares como tales no constituyen una razón válida para rescindir un contrato y observó que la Organización central de sindicatos de trabajadores finlandeses, la Confederación finlandesa de empleados asalariados y la Confederación de sindicatos de profesionales académicos de Finlandia habían indicado que, si bien los empleados que toman una licencia para el cuidado de los hijos, en principio, gozan de mayor protección frente al despido, el empleador puede reorganizar el trabajo y contratar a nuevos empleados de manera que deje de haber trabajo disponible para la persona que vuelve de la licencia familiar, haciendo así posible su despido. La Comisión de empleadores de instituciones locales afirmó que los rápidos cambios que se dan en el entorno laboral pueden hacer inevitable el despido, por ejemplo, en casos en que se produce una reorganización del trabajo durante un largo período de licencia familiar y no puede ofrecerse el trabajo anterior ni uno similar de conformidad con el contrato de empleo. En ese sentido, la Comisión señaló que el artículo 9 del capítulo 4 de la Ley sobre los contratos de empleo dispone que, al terminar un período de licencia familiar, los empleados tienen un derecho preferente a reasumir sus funciones anteriores. Si ello no es posible, se les debe ofrecer un trabajo equivalente de conformidad con el contrato de empleo y, si esto tampoco es posible, se debe ofrecer otro trabajo de conformidad con dicho contrato. El artículo 9 del capítulo 7 dispone que el empleador no podrá rescindir un contrato de empleo por razón del embarazo de la empleada o porque la persona empleada esté disfrutando de su derecho a la licencia familiar. No obstante, la Comisión entendió que esa disposición afectaba principalmente al despido durante un período de licencia familiar y no a los despidos tras la reincorporación. Por lo tanto, pidió al Gobierno que aclarara si la legislación protege frente al despido a los empleados que se reincorporan tras haber disfrutado de una licencia familiar en situaciones como las descritas por las organizaciones de trabajadores mencionadas, y el modo en que lo hace, y que proporcionara información sobre las evaluaciones que se hubieran hecho de la aplicación práctica y los efectos de las disposiciones correspondientes en la posibilidad de que los trabajadores que se reincorporan tras haber disfrutado de una licencia familiar sigan integrados en la plantilla. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre las decisiones judiciales pertinentes que existieran.

Islandia

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

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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100)
(solicitud directa de 2005)**

9. La Comisión de Expertos tomó nota con interés de que el Tribunal Supremo había dictado sentencia por primera vez en una causa sobre la igualdad de remuneración en la que se comparaban puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres que eran de carácter diferente (causa No. 258/2004, sentencia de 20 de enero de 2005). En esa causa, la directora del departamento de asuntos sociales de un municipio reclamaba una indemnización por discriminación en la remuneración en aplicación de la Ley sobre la igualdad de condición y de derechos entre la mujer y el hombre (96/2000), al comparar su remuneración con la de un ingeniero empleado por el mismo municipio. Basándose en una evaluación del empleo en la que se concedió a ambos puestos el mismo número de puntos, el Tribunal Supremo consideró que la demandante había presentado argumentos sustanciales en el sentido de que ambos puestos eran tan comparables que había sufrido discriminación, mientras que el municipio no pudo demostrar que la diferencia de remuneración se debiera a consideraciones objetivas y pertinentes. La Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre las decisiones más pertinentes de los tribunales y del Comité encargado de las quejas en materia de igualdad relativas a la igualdad de remuneración de hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor.

**Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111)
(solicitud directa de 2005)**

10. En cuanto a la situación de la mujer y el hombre en el mercado laboral, la Comisión de Expertos observó que, según los datos estadísticos publicados por *Statistics Iceland* correspondientes a 2004, aproximadamente el 30% de todos los administradores y legisladores eran mujeres, mientras que la proporción de hombres y mujeres que ejercían una profesión era equilibrada. Las mujeres también estaban subrepresentadas en la artesanía y el comercio artesanal (23%), y el porcentaje de mujeres que trabajaban como empleadas administrativas era del 87%. La Comisión tomó nota igualmente de la opinión del Gobierno de que, en comparación con la elevada participación de la mujer en el mercado laboral, la proporción de mujeres propietarias de empresas era demasiado baja (18%). La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a la segregación ocupacional por razón del sexo (horizontal y vertical) y que siguiera informando de la labor realizada para aumentar el número de mujeres empresarias y propietarias de negocios.

**Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981
(No. 156) (solicitud directa de 2007)**

11. La Comisión de Expertos tomó nota de la Ley de prohibición del despido por responsabilidades familiares (No. 27/2000), que, juntamente con la Ley sobre la igualdad de condición y de derechos de la mujer y el hombre (No. 96/2000) y la Ley sobre la licencia de maternidad y paternidad y la licencia para el cuidado de los hijos (No. 95/2000), podría servir, hasta cierto punto, de fundamento de una política nacional sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, exigida por el

artículo 3 del Convenio. La Comisión tomó igualmente nota de la declaración del Gobierno por la que se considera que la Ley No. 95/2000 es una de las medidas más importantes para prevenir la discriminación contra los trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara en su próximo informe más detalles sobre la aplicación práctica de las disposiciones pertinentes de las Leyes No. 27/2000, 95/2000 y 96/2000, así como sobre cualquier otra medida práctica adoptada para que las personas con responsabilidades familiares puedan acceder a un empleo sin ser objeto de discriminación.

12. Además, tras advertir que el artículo 24 de la Ley No. 96/2000 no prohíbe el despido por razón de las responsabilidades familiares, la Comisión observó con interés que, según el artículo 1 de la Ley No. 27 sobre la prohibición del despido por responsabilidades familiares, no es posible despedir a ninguna persona únicamente por sus responsabilidades familiares. La Ley define las “responsabilidades familiares” como las responsabilidades del empleado respecto de sus hijos, cónyuge o familiares cercanos que viven en su casa y necesitan claramente de su cuidado o custodia, por ejemplo, como consecuencia de una enfermedad o discapacidad. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada de cualquier decisión pertinente que adoptaran los tribunales judiciales, administrativos o de otro tipo, o el Comité encargado de las reclamaciones en materia de igualdad, relativa a los despidos por responsabilidades familiares.

Lituania

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Lituania ha ratificado los convenios Nos. 100, 111, 156 y 183. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142 y 171.

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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100) (observación de 2006)

13. La Comisión de Expertos observó que, según los datos publicados por *Statistics Lithuania*, la diferencia entre el salario medio mensual bruto de hombres y mujeres aumentó del 18,2% entre 2000 y 2003 al 19%, y disminuyó al 17,6% en 2005. Dicha diferencia siguió siendo mayor en el sector público que en el privado. En el sector público aumentó del 23% en 2000 al 25,2% en 2002 para descender al 22,1% en 2005. La Comisión manifestó su preocupación por el hecho de que la diferencia de remuneración de hombres y mujeres en el sector privado hubiera aumentado del 15,6% en 2000 al 17,9% en 2005. Por lo tanto, pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas para superar esa diferencia y que averiguara e indicara a la Comisión las causas del incremento de dicha diferencia en el sector privado, así como las medidas adoptadas para invertir esa tendencia negativa. También pidió al Gobierno que siguiera facilitando todos los datos estadísticos relativos a los ingresos de hombres y mujeres desglosados por sector, actividad económica y ocupación.

**Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111)
(solicitud directa de 2006)**

14. La Comisión observó que, según el Gobierno, la aplicación del programa estatal para 2003-2004 sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres arrojó resultados positivos. Según un informe de la Unión Europea de 2006, Lituania cuenta con el mayor número de directoras de empresa de Europa, ya que las mujeres ocupan el 42% de los puestos de dirección a todos los niveles. En 2006 se realizó un estudio sobre los puestos que ocupaban las mujeres en las pequeñas y medianas empresas. El nivel de educación de las mujeres siguió siendo más elevado que el de los hombres, pero su tasa de desempleo es ligeramente superior. La Comisión pidió al Gobierno que continuara aportando información detallada sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad entre los géneros en el trabajo y en el mercado laboral, incluso por lo que respecta a la aplicación y los efectos de las medidas dispuestas en el segundo programa sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres, 2005-2009. Asimismo, pidió al Gobierno que facilitara los resultados del estudio sobre los puestos que ocupan las mujeres en las pequeñas y medianas empresas, así como datos estadísticos, desglosados por sexo, que indicaran la situación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral.

**Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares,
de 1981 (No. 156) (solicitud directa de 2007)**

15. La Comisión de Expertos señaló las distintas disposiciones que figuran en el Código del Trabajo y la Ley sobre la Administración Pública relativas al horario de trabajo y el derecho a licencias para responder a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. Observó también que el Gobierno había formulado recomendaciones a los empleadores y los empleados sobre las formas flexibles de organizar el trabajo (Orden No. A1-160, de 17 de octubre de 2003). A ese respecto, la Comisión pidió al Gobierno que le proporcionara: a) información detallada sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Código del Trabajo que tengan en cuenta y protejan a los trabajadores con responsabilidades familiares, en particular las relativas al trabajo a tiempo parcial (artículo 146) y el derecho a licencias (artículos 179 y 180), incluida información sobre el uso que los trabajadores hacen de ese derecho; b) información sobre si el artículo 172 del Código del Trabajo, que dispone que las vacaciones anuales deben tener una duración mínima de 14 días naturales, impide que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan disfrutar de vacaciones más cortas; y c) información detallada sobre los progresos logrados en la promoción y aplicación de formas flexibles de organizar el trabajo para dar cabida a los trabajadores con responsabilidades familiares.

16. Además la Comisión observó con interés que, en virtud de una enmienda al Código del Trabajo de 8 de junio de 2006, se había introducido una nueva licencia de paternidad que se concede al padre durante el primer mes de vida del hijo. No obstante, la Comisión advirtió que una de las condiciones para recibir prestaciones en efectivo durante la licencia de paternidad es que el padre esté casado con la madre del hijo. La Comisión consideró que esa condición podría contradecir los principios del Convenio, así como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), y pidió al Gobierno que proporcionara en el próximo informe que presentara a tenor del Convenio No. 111 los motivos de dicha condición a la luz del principio de igualdad.

**Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999
(No. 182) (solicitud directa de 2007)**

17. En sus solicitudes directas recientes, la Comisión de Expertos se centró en la trata de niñas. Señaló que, de conformidad con el programa para la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos correspondiente a 2002-2008, aprobado por la resolución No. 558 del Gobierno, de abril de 2005, en Lituania se descubrían cada vez más casos de trata de menores, especialmente niñas, y en países extranjeros se descubrían cada vez más casos de venta de menores procedentes de Lituania. Observó también que el Comité de los Derechos del Niño, en sus observaciones finales (CRC/C/15/Add.146, de 21 de febrero de 2001, párr. 53), había expresado su preocupación por la situación de niñas de Lituania que eran objeto de trata para la explotación sexual. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas concretas adoptadas en virtud del programa mencionado para prestar asistencia directa a las niñas menores de 18 años víctimas de la trata y sobre los efectos de dichas medidas en su rehabilitación y reintegración social.

Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171) (solicitud directa de 2005)

18. La Comisión de Expertos tomó nota de los párrafos 4 y 10 del artículo 278 del Código de Trabajo según los cuales las mujeres embarazadas, las que hayan dado a luz recientemente o las madres lactantes podrán ser trasladadas a puestos de trabajo diurno o, si no es posible por razones objetivas, disfrutar de una licencia extraordinaria hasta que reciban la licencia de maternidad o por cuidado de hijos, y que, en todo caso, no podrán percibir un sueldo inferior a su sueldo medio mensual. Observó también que, conforme a los párrafos 18 y 22 del artículo 2 de la Ley sobre la seguridad y la salud en el trabajo (No. IX-1672), de 1° de julio de 2003, en su forma enmendada en febrero de 2004, la expresión “trabajadora lactante”, designa a una trabajadora que presente a su empleador un certificado emitido por una institución sanitaria en el que se acredita que se ocupa de su hijo y lo amamanta hasta los 12 meses de edad, y la expresión “trabajadora que ha dado a luz recientemente” designa a una madre que presenta a su empleador un certificado emitido por una institución sanitaria en el que se acredita que se ocupa de su hijo durante su primer año de vida. En este contexto, la Comisión recordó que el artículo 7 del Convenio exige no sólo que se proteja a las mujeres embarazadas y lactantes frente al despido injustificado y que se mantenga su salario en un nivel digno durante su traslado provisional a la jornada diurna por motivos de maternidad, sino también que éstas no sufran ninguna pérdida de ciertas ventajas, como la antigüedad o las posibilidades de ascenso, que suelen acompañar a la jornada nocturna. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para satisfacer esa exigencia del Convenio.

Nigeria

- I. De los convenios pertinentes de la OIT, Nigeria ha ratificado los convenios 100 y 111. También ha ratificado los convenios No. 29, 105, 138, 182, 87, 98 y 45.
- 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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100) (solicitud directa de 2006)

19. La Comisión de Expertos señaló que el Gobierno estaba estudiando el informe del Grupo encargado de la comparabilidad de los salarios, sueldos y emolumentos, establecido en 2004, que había examinado las diferencias en las retribuciones del sector privado y el público. En 2005 se creó un Comité presidencial encargado de la unificación de las remuneraciones del sector público y se restableció la comisión de sueldos, ingresos y salarios. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que reuniera y proporcionara información sobre el modo en que esos órganos tienen en cuenta el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. También pidió al Gobierno que facilitara más información sobre los progresos logrados en la actualización del estudio de evaluación y clasificación de los puestos realizado en 1974.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111) (solicitud directa de 2007)

20. La Comisión de Expertos observó que el Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer estaba trabajando en una nueva política nacional de género que sustituiría a la política nacional sobre la mujer. Asimismo, manifestó la esperanza de que la política nacional de género fijara objetivos claros con respecto a la promoción de la igualdad de la mujer en el empleo y la ocupación, estableciera medidas concretas para solucionar las desigualdades existentes y determinara las autoridades y los órganos responsables de su aplicación. Pidió al Gobierno que le proporcionara una copia de dicha política en cuanto estuviera terminada. La Comisión pidió también al Gobierno que proporcionara información estadística sobre la participación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral y en la formación profesional.

21. Además, tras observar que estaba en curso una reforma de la ley y el reglamento de la policía, instó al Gobierno a que se asegurara de que las disposiciones discriminatorias por razón de sexo que figuraban en los artículos 118 a 128 de ese instrumento se armonizaban con el Convenio.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182) (solicitud directa de 2007)

22. En sus solicitudes directas recientes la Comisión de Expertos planteó, entre otros asuntos, la cuestión de la utilización, la adquisición o el ofrecimiento de un niño para la prostitución. A ese respecto, observó que, el artículo 237 del Código Penal de la ley islámica del estado de Zamfara, tipificaba como delito comprar, vender, arrendar, permitir el arriendo, o disponer de cualquier otro modo de una persona menor de 15 años para dedicarla a la prostitución. La Comisión recordó al Gobierno que, en virtud del párrafo b) del artículo 3 del Convenio, el uso, la adquisición o el ofrecimiento de una niña o un niño menores de 18 años para la prostitución se considera una de las peores formas de trabajo infantil y, por lo tanto, debía prohibirse. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para asegurar que las prohibiciones se extiendan a las niñas menores de 18 años y a los niños. Tras tomar nota de la recomendación dirigida por el Comité de los Derechos del Niño al Gobierno en el sentido de que evite en todos los casos tratar a los niños víctimas de explotación sexual como delincuentes (CRC/C/15/Add.257, 28 de enero de 2005, párr. 72) y la Comisión alentó

enérgicamente al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para asegurar que los niños utilizados, adquiridos u ofrecidos para la prostitución sean considerados víctimas y no culpables según la ley islámica.

23. Se formularon también observaciones similares al Gobierno respecto del uso, la adquisición o el ofrecimiento de un niño para la pornografía o para actuaciones pornográficas.

Eslovaquia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Eslovaquia ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 171 y 45.

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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100) (observación de 2007)

24. En su observación anterior, la Comisión de Expertos había mostrado su preocupación por el hecho de que el párrafo 3 del artículo 119 del antiguo Código del Trabajo no era coherente con los principios consagrados en el Convenio, especialmente por lo que se refiere a la noción de “igualdad de condiciones de trabajo, eficacia y resultados”, que no parecían reflejar plenamente el concepto de “trabajo de igual valor”. En su observación de 2007, la Comisión tomó nota con interés de la declaración del Gobierno de que en una versión enmendada del párrafo 3 del artículo 119 del Código del Trabajo se garantizaría la “igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo igual o trabajo de igual valor”. En septiembre de 2007 se promulgó y entró en vigor el nuevo Código del Trabajo, pero la Comisión no lo ha examinado todavía.

25. La Comisión tomó igualmente nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno sobre el promedio de ingresos de hombres y mujeres en 2005, que mostraba que ese año la proporción del sueldo medio de la mujer en relación al del hombre había experimentado un leve aumento de 1,16 puntos porcentuales, al pasar del 76,34% en 2004 al 77,5% en 2005. Sin embargo, los datos mostraban que seguía existiendo una diferencia considerable entre hombres y mujeres en todas las categorías de edad y empleo representadas. En particular, la Comisión señaló que las mayores diferencias se encontraban entre los legisladores, los administradores y los empleados superiores (38%), junto con los comerciantes y los obreros cualificados en ámbitos conexos (38%), mientras que la diferencia menor se daba entre los empleados administrativos (17%) y los obreros cualificados en la agricultura y la silvicultura (15%). En cuanto al promedio de ingresos según la edad, las estadísticas indicaban que las diferencias salariales más acusadas se encontraban en las edades comprendidas entre los 35 y los 39 años (31%) y las menores se daban entre los 20 y los 24 años (14%). La Comisión recordó de nuevo la importancia de aumentar la participación de la mujer en los empleos mejor retribuidos, entre otras cosas, mediante cursos de capacitación. Al mismo tiempo, invitó al Gobierno a que estudiara medidas para promover el acceso de la mujer a los sectores y los empleos mejor retribuidos, y precisó que los salarios de los

sectores y empleos de predominio femenino no debían ser menores. La Comisión pidió al Gobierno que continuara proporcionando información estadística, desglosada por sexo, sobre la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, y que la mantuviera informada de todos los programas y proyectos y de las medidas adoptadas para reducir dicha diferencia de remuneración y promover el acceso de la mujer a los empleos con sueldos elevados, así como de sus repercusiones.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111) (observación de 2007)

26. La Comisión de Expertos advirtió que, según el informe del Gobierno, algunos empleadores declaraban abiertamente no tener interés en contratar a mujeres, bien en general o bien a las mayores de 30 años. Esos casos se habían remitido al Centro nacional de Eslovaquia para los derechos humanos o a inspectores laborales, pero se informó de que los denunciantes no habían podido aportar pruebas aceptables que pudieran utilizarse para fundamentar la intervención de las autoridades competentes. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas para concienciar en mayor medida a la opinión pública sobre la discriminación sexual en el trabajo y sobre los derechos de la mujer a ese respecto. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre los resultados logrados por proyectos ejecutados anteriormente y en la actualidad en relación con la discriminación contra la mujer en el mercado laboral y con la mejora de su acceso a un mayor número de cursos de capacitación y de empleos. Asimismo, invitó al Gobierno a que siguiera proporcionando información actualizada sobre la participación en el mercado laboral, desglosada por sexo, ocupación y sector.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156) (solicitud directa de 2007)

27. La Comisión tomó nota con interés de que la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar había constituido una prioridad para el Gobierno desde 2005 y que en la política del Estado sobre la familia se había considerado prioritario ese problema en 2005-2006. Tomó igualmente nota del documento estratégico sobre las medidas encaminadas a conciliar la vida laboral y familiar en 2006, con perspectivas hasta 2010, aprobado por la resolución No. 560 del Gobierno, de 21 de junio de 2006. La Comisión tomó nota asimismo de la indicación del Gobierno de que estaba aumentando el porcentaje de mujeres (66,23%), incluso de mujeres con responsabilidades familiares, entre los solicitantes de empleo que seguían cursos de formación o capacitación para incorporarse al mercado laboral. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada de los progresos logrados en la aplicación de las medidas establecidas en el documento estratégico de 2006 sobre el trabajo y la familia, y de su repercusión en el logro de los objetivos del Convenio.

28. La Comisión observó que, si bien la legislación contempla la posibilidad de trabajar en jornadas laborales más cortas y el Código del Trabajo garantizaba expresamente la igualdad de condiciones laborales entre los empleados con jornadas más cortas y los que trabajan el número de horas semanales establecido, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, utilizan muy poco esa opción. Por ejemplo, en 2004 aproximadamente el 0,7% de hombres y el 1,9% de mujeres trabajaron en jornadas reducidas para atender a los hijos y a otras personas a cargo. En particular, la Comisión observó que los estudios realizados en años anteriores confirmaban que generalmente las mujeres no mostraban especial preferencia por la

jornada reducida para compaginar la vida laboral y familiar; en lugar de ello, optaban por formas de trabajo flexibles, como los horarios flexibles, acuerdos sobre horarios laborales diferentes de los habituales y el teletrabajo. La Comisión reiteró su petición al Gobierno de que facilitara información sobre el número de hombres y mujeres que disfrutaban del derecho a licencia por el cuidado de hijos, así como el número de empleados, tanto hombres como mujeres, que solicitan horarios flexibles, jornadas reducidas o trabajar en casa para compaginar mejor las responsabilidades laborales con las familiares.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

I. De los convenios pertinentes de la OIT, el Reino Unido ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 105, 138, 182, 87, 98, 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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100) (observación de 2006)

29. La Comisión de Expertos señaló que, según el informe del Gobierno, en 2005 la diferencia salarial entre hombres y mujeres se situaba en el 22,6% en el sector privado, en comparación con el 13,3% en el sector público. También señaló que el Gobierno y la Comisión de igualdad de oportunidades seguían alentando a los empleadores del sector privado a que realizaran de manera voluntaria exámenes sobre la igualdad de remuneración. No obstante, la investigación realizada en 2005 por dicha Comisión indicó que sólo un tercio de las grandes organizaciones, tanto del sector público como del privado, habían completado un examen sobre la igualdad de remuneración, lejos del objetivo del 50% previsto por la Comisión de igualdad de oportunidades para 2003. La investigación también puso de manifiesto que, si se mantenía la tasa actual, el Gobierno no alcanzaría su propio objetivo de que el 45% de las grandes empresas del sector público hicieran exámenes sobre la igualdad de remuneración en 2008. En vista de la lentitud de los progresos, la Comisión de Expertos recordó las conclusiones alcanzadas en 2006 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en las que alentaba al Gobierno a adoptar medidas más dinámicas para hacer frente a las diferencias de remuneración de hombres y mujeres que seguían existiendo, en particular en el sector privado. Como los esfuerzos del Gobierno por alentar a los empleadores a realizar exámenes voluntarios sobre la igualdad de remuneración no colmaron sus expectativas, y teniendo en cuenta la indicación del Gobierno de que no estaba convencido de la necesidad de obligar al sector privado a practicar la igualdad entre los géneros, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adicionales que estaba adoptando o estudiando para asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración en el sector privado.

**Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No.111)
(solicitud directa de 2006)**

30. La Comisión de Expertos observó que la Comisión de igualdad de oportunidades había terminado la investigación sobre la segregación en el trabajo, con la conclusión que no se estaban brindando oportunidades y opciones reales a los jóvenes de ambos sexos de incorporarse al mundo laboral a través de la formación profesional, y de que el sistema educativo vigente estaba fallando especialmente con respecto a las jóvenes procedentes de los grupos de nivel socioeconómico más bajo. La investigación también reveló que había una relación entre la subrepresentación de la mujer en determinados sectores y la falta de formación técnica especializada en empleos como la construcción, la mecánica, la fontanería, la tecnología de la información y las comunicaciones, y la puericultura, que se encontraban entre los sectores con mayor segregación en el Reino Unido. La Comisión de Expertos señaló que el Gobierno ya había esbozado un plan para hacer frente a la segregación en el trabajo, y pidió que se proporcionara más información sobre las medidas adoptadas y los resultados logrados con la aplicación de dicho plan para alentar a los hombres y las mujeres a participar en sectores en los que están subrepresentados.

31. En lo que concierne al acoso sexual, la Comisión de Expertos señaló que la Comisión de igualdad de oportunidades había iniciado una investigación oficial sobre el acoso sexual en las fuerzas armadas tras decidir que había motivos suficientes para considerar que los casos de acoso a mujeres enroladas eran frecuentes y que no bastaban las medidas vigentes para prevenirlos y combatirlos. Asimismo, señaló que la investigación se había interrumpido tras alcanzar un acuerdo con el Ministerio de Defensa sobre un plan de acción en tres etapas para hacer frente al acoso sexual en las fuerzas armadas. La Comisión de Expertos observó que el plan se encontraba en su segunda etapa y que estaba previsto que la totalidad del proyecto se completara a principios de 2008, y pidió al Gobierno que la mantuviera informada de los progresos logrados en esa labor y de sus efectos en cuanto a la prevención del acoso sexual y a la mejora de los mecanismos destinados a tramitar las denuncias al respecto en las fuerzas armadas.

32. Además, la Comisión de Expertos entendió que se había adoptado recientemente la decisión de suspender en el empleo a una maestra musulmana de la escuela elemental Headfield Church of England porque se negó a quitarse el velo en presencia de colegas masculinos. La Comisión pidió información sobre otros casos relativos al uso de símbolos religiosos en el empleo o la ocupación y sobre el modo en que el Reglamento sobre igualdad en el empleo (religión o convicciones) trataba dichas situaciones. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre las actividades de concienciación u otras medidas adoptadas para hacer frente a las actitudes negativas contra las minorías religiosas en el lugar de trabajo, y promover y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores de distintas religiones.

República Unida de Tanzania

I. De los convenios pertinentes de la OIT, la República Unida de Tanzania ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 105, 138, 182, 87, 98 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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100)
(solicitud directa de 2006)**

33. La Comisión de Expertos observó que la Ley sobre el empleo y las relaciones laborales, de 2004, había entrado en vigor el 1° de agosto de 2006 y en ella se prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón del sexo en materia de remuneración y se exige a los empleadores que adopten medidas positivas para garantizar la igualdad de remuneración de hombres y mujeres que realicen un trabajo de igual valor (artículos 7 (4) y 7 (9)). Asimismo, pidió al Gobierno que le informara sobre la aplicación práctica de la Ley, entre otras cosas, sobre las medidas para solucionar la discriminación salarial y promover el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor que se disponen en los planes de igualdad aprobados según el párrafo 2 del artículo 7 de la Ley.

**Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958
(No. 111) (solicitud directa de 2005)**

34. La Comisión de Expertos tomó nota de las enmiendas introducidas en 1998 al apartado 1 del párrafo D del artículo 148 y el apartado 3 del párrafo D del artículo 138 de la Ley de disposiciones especiales sobre los delitos sexuales, de 1998, por las que se tipificaba como delito el acoso sexual en general y el acoso sexual *quid pro quo* en el lugar de trabajo. También observó que en el párrafo 5 del artículo 7 de la Ley sobre el empleo y las relaciones laborales se prohíbe pero no se define el acoso sexual. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones mencionadas en la práctica, incluida cualquier decisión judicial o administrativa pertinente.

35. La Comisión observó igualmente que, según la política nacional de empleo, las mujeres constituían el 54% de la población activa en la parte continental de Tanzania. No obstante, el estudio integrado sobre la población activa de 2000-2001, elaborado por la Oficina Nacional de Estadística, puso de manifiesto desigualdades en la situación de las mujeres en el mercado del trabajo. Por ejemplo, sólo el 18,6% de las personas empleadas por organizaciones paraestatales eran mujeres. Con respecto a la categoría del empleo, las mujeres estaban subrepresentadas en los empleos remunerados (29,3%). En ese contexto, la Comisión señaló que en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo correspondiente a la República Unida de Tanzania (2002-2006) constituía un motivo importante de preocupación la discriminación contra la mujer que se reflejaba en ocupaciones estereotipadas para las que requerían unas calificaciones mínimas. Por lo tanto, pidió al Gobierno información sobre las medidas adoptadas para mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado de la economía. También pidió al Gobierno que proporcionara a) información sobre las medidas adoptadas para promover el acceso de los hombres y las mujeres en condiciones de igualdad a empleos en el sector estatal, el paraestatal y el privado, y para fomentar el acceso de la mujer en pie de igualdad a actividades lucrativas en el sector no estructurado de la economía; y b) datos estadísticos actualizados relativos a la situación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral.

Yemen

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

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 sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100) (solicitud directa de 2006)

36. En relación con iniciativas anteriores para armonizar con el párrafo b) del artículo 1 de la Convención el artículo 67 del proyecto de código del trabajo, en el que figura una disposición que limita los derechos de las trabajadoras a percibir salarios iguales a los de los hombres si realizan el mismo trabajo en las mismas condiciones y con iguales especificaciones, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que aclarara si todavía tenía previsto dar entidad jurídica al principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, que figura en el artículo 1 del Convenio. A falta de cambios legislativos, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas o previstas para asegurar o promover la aplicación práctica del principio.

37. Además, la Comisión observó que el Gobierno estaba dando prioridad a promover el empleo de las mujeres del medio rural, puesto que la sociedad yemení sigue siendo fundamentalmente rural. Pidió al Gobierno que proporcionara datos en su próximo informe sobre las medidas específicas adoptadas para aumentar los ingresos de las mujeres del medio rural, por ejemplo, permitiéndoles que creen sus propias empresas, y para promover su acceso a empleos remunerados en los sectores privado y público. Asimismo, alentó al Gobierno a que actualizara su evaluación de las diferencias salariales existentes en los distintos sectores, en particular los sectores administrativo, comercial y agrícola, a fin de determinar el carácter y el alcance reales de las diferencias salariales actuales, así como las medidas más eficaces para solucionarlas.

38. Tras recordar que la baja condición jurídica y social de la mujer, debida a estereotipos sexistas, es una de las causas subyacentes de la desigualdad de remuneración, la Comisión pidió al Gobierno que informara de las medidas que se estaban adoptando para hacer frente a las actitudes estereotipadas de los empleadores del sector privado, a fin de aumentar el nivel de ingresos y de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111) (solicitud directa de 2006)

39. En relación con el artículo 3 del Código del Trabajo (Ley No. 5 de 1995, en su forma enmendada por la No. 25 de 1997) por el que se excluye de su aplicación, entre otros a los empleados domésticos, la Comisión de Expertos tomó nota de la declaración del Gobierno de que el párrafo 4 del artículo 3 del proyecto de enmiendas a dicho Código especificaba que el Código no se aplicaría a los empleados domésticos ni a los trabajadores de categoría similar excepto por lo que se refiere a las vacaciones, el salario mínimo, el despido y los derechos relativos a la

terminación del servicio, y que su trabajo, sus derechos y sus obligaciones se regularían por orden ministerial. Por lo tanto, se pidió al Gobierno que mantuviera informada a la Comisión de la evolución legislativa mencionada y de cualquier normativa que se adoptara para impedir las prácticas discriminatorias contra los empleados domésticos, tanto nacionales como extranjeros.

40. La Comisión observó asimismo que, según las estadísticas facilitadas por el Gobierno sobre las tasas de actividad económicas de mujeres y hombres y su participación en la formación técnica y profesional, en las zonas rurales la tasa de participación de las mujeres era de sólo el 25,9% y la de los hombres, del 70,7%; en las zonas urbanas la participación de las mujeres era incluso más baja, el 11,5%, en comparación con el 68% de los hombres. Además, un gran número de mujeres trabajaba en el sector no estructurado de la economía, especialmente en las zonas rurales, y la actividad económica de la mujer seguía centrada en sectores tradicionales como la agricultura, la caza y la silvicultura (87,7%), así como la educación (4,3%) y la manufactura (2,6%). Por otro lado, los últimos datos disponibles (1999) mostraban que el número de mujeres empleadas en el sector gubernamental era extremadamente bajo (el 6,3%, comparado con el 20,6% de hombres). En cuanto a la capacitación técnica y profesional, la Comisión observó, a partir de las cifras proporcionadas por el Gobierno, que la participación de la mujer era también muy baja. Recordó la estrategia nacional sobre el adelanto de la mujer y pidió al Gobierno que informara detalladamente en su próximo informe sobre: a) las medidas adoptadas para mejorar la participación de la mujer en el empleo y la ocupación en los sectores público y privado; b) las medidas adoptadas para superar las tradiciones y las costumbres sociales que afectan negativamente a las oportunidades de la mujer en el empleo, la educación y el desarrollo de sus aptitudes; y c) las medidas adoptadas para conseguir que la formación profesional y técnica de la mujer responda a las necesidades del mercado laboral e incluya componentes que permitan a las mujeres poner en marcha sus propias empresas.

**Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981
(No. 156) (solicitud directa de 2007)**

41. La Comisión observó, a partir del informe del Gobierno, que se estaba estudiando el proyecto de enmienda del Código del Trabajo que incluía una disposición por la que se prohibía el despido de un trabajador por sus responsabilidades familiares. La Comisión acogió con satisfacción esa iniciativa, y pidió al Gobierno que le informara de los progresos del proyecto de enmienda y le remitiera el texto de las disposiciones legislativas correspondientes tras su aprobación. También se pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas correspondientes adoptadas para aplicar las disposiciones, tanto en el sector público como en el privado.

42. La Comisión tomó nota igualmente de la inclusión del artículo 45 bis en el Código del Trabajo por el que se obliga a las empresas públicas y privadas con más de 50 empleadas a crear una guardería para los hijos de las trabajadoras en las condiciones fijadas por una orden ministerial. Acogió con beneplácito esas medidas y recordó que el Convenio se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, y que el objetivo de las políticas nacionales en el marco del Convenio debería ser promover la cobertura total de todos y cada uno de los trabajadores en todos los programas relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares, incluidos los programas para el cuidado de los hijos. Por lo tanto, pidió al Gobierno que

siguiera informando sobre las medidas adoptadas o previstas para crear condiciones que faciliten la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores de ambos sexos con respecto a las responsabilidades laborales y familiares.

Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (No. 138) (solicitud directa de 2007)

43. La Comisión de Expertos abordó la cuestión de la matrícula de los niños, especialmente las niñas, en la educación básica. Tomó nota de la información del Gobierno relativa a la estrategia que puso en marcha para el desarrollo de la educación básica, en la que basó varias medidas destinadas a aumentar las oportunidades de educación de los niños y niñas del medio rural. La Comisión tomó nota igualmente del establecimiento por el Banco Mundial del proyecto para el desarrollo de la educación básica, destinado a ayudar al Yemen a extender la educación básica de calidad a todos (grados del 1 al 9) prestando especial atención a la igualdad entre los géneros. De conformidad con el documento de información sobre el proyecto, el objetivo de la estrategia para el desarrollo de la educación básica era lograr el acceso universal a la educación primaria para 2015. La Comisión observó que se habían producido mejoras al respecto: el porcentaje de niñas matriculadas en la educación básica con respecto al de los niños aumentó del 38% al 39% entre 2002/2003 y 2005, y la tasa bruta de matrícula, se incrementó del 64 al 68% durante el mismo período. No obstante, la gratuidad de la educación obligatoria y el elevado costo de la enseñanza siguen constituyendo un problema importante en el Yemen. Teniendo en cuenta la importancia de la educación para abolir el trabajo infantil, la Comisión alentó al Gobierno a que perseverara en su empeño de mejorar la escolarización de los niños, especialmente de las niñas, en la educación básica, y pidió al Gobierno que siguiera informándole de las medidas adoptadas al respecto.

**Convenio sobre política del empleo, de 1964 (No. 122)
(solicitud directa de 2006)**

44. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que el segundo plan quinquenal para el desarrollo económico y social (2001-2005), en el que se esbozaban las principales directrices de la política socioeconómica del Gobierno, había permitido crear 896.000 puestos de trabajo como consecuencia del crecimiento económico de diferentes sectores y reducir la tasa de desempleo del 11,9% al 9,5%. El Gobierno indicó que el número de personas empleadas que percibían remuneración en dinero representaba el 88,2% de todas las personas asalariadas pero, de ellas, sólo el 6,9% eran mujeres. El Gobierno también afirmó que había llevado a cabo varios programas de empleo y aplicado medidas con el objetivo, entre otros, de aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres pobres del medio rural. Se pidió al Gobierno que informara detalladamente de los resultados y los progresos logrados con la aplicación de las medidas previstas en el segundo plan quinquenal para el desarrollo económico y social y, en particular, que indicara los resultados de las medidas destinadas a aumentar la participación de la mujer en la economía estructurada, así como a crear puestos de trabajo para las mujeres pobres del medio rural.