



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

Distr. general
20 de diciembre de 2013
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

57º período de sesiones

10 a 28 de febrero de 2014

Tema 6 del programa provisional*

Aplicación de los artículos 21 y 22 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Informes presentados por los organismos especializados sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades

Informe de la Oficina Internacional del Trabajo

Resumen

De conformidad con el artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se ha invitado a los organismos especializados de las Naciones Unidas a que presenten al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 57º período de sesiones, informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades

* CEDAW/C/57/1.



I. Introducción

1. En varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se hace referencia a las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. De los 189 convenios aprobados hasta ahora, la información que figura en el presente informe se relaciona principalmente con los siguientes:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 171 Estados miembros
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 172 Estados miembros
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 43 Estados miembros

2. Se hace referencia a otros convenios pertinentes al empleo de las mujeres cuando son aplicables:

Trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)

Trabajo infantil

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

Libertad sindical

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

Política del empleo

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

Protección de la maternidad

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

Trabajo nocturno

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

Trabajo subterráneo

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

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (No. 97)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (No. 143)

Trabajo a tiempo parcial

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

Trabajo a domicilio

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

Trabajadores domésticos

- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 189)

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

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

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

II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países

Bahrein

6. De los convenios pertinentes de la OIT, Bahrein ha ratificado el Convenio núm. 111. También ha ratificado los convenios núms. 29, 89, 105, 138 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

7. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 111

8. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos tomó nota de la adopción de la Ley del Trabajo en el Sector Privado, Ley núm. 36 de 2012 (“Ley del Trabajo”), que había entrado en vigor el 2 de septiembre de 2012. La Comisión tomó nota de que, de conformidad con el artículo 39, se prohibía la discriminación salarial basada en motivos de sexo, origen, idioma, religión o ideología. El artículo 104 preveía que la terminación de un contrato de trabajo se consideraría despido arbitrario si obedecía a motivos de sexo, color, religión, ideología, estado marital, responsabilidades familiares, o embarazo de la trabajadora, parto o lactancia; la terminación también se consideraría despido arbitrario si el trabajador presentara una queja o notificación formal o instigara a una acción contra el empleador, salvo que la queja, notificación formal o acción fueran de naturaleza vejatoria. El artículo preveía asimismo que el tribunal ordenaría el reintegro cuando el despido respondiera a uno de los motivos enumerados. Además, el artículo 29 establecía que las mujeres estarían sujetas a todas las disposiciones que regían el empleo de los hombres sin discriminación en situaciones análogas, y el artículo 33 prohibía que los empleadores despidieran a las mujeres por motivo de matrimonio o durante la licencia por maternidad.

9. La Comisión recordó sus comentarios anteriores, en los que instaba al Gobierno a que adoptase medidas para garantizar que la nueva Ley del Trabajo incluyera disposiciones que definieran y prohibieran explícitamente la discriminación directa e indirecta, en base a todos los motivos enumerados en el artículo 1 1) a) del Convenio, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, y que cubriera a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores del servicio doméstico, los trabajadores ocasionales y los trabajadores agrícolas. La Comisión tomó nota, sin embargo, de que la Ley del Trabajo no definía la discriminación y no parecía prohibir la discriminación indirecta. Si bien se prohibía la discriminación salarial y los despidos discriminatorios, no se habían incluido todos los motivos enumerados en el artículo 1 1) a) del Convenio. A diferencia de lo establecido en el artículo 1 3) del Convenio, en la Ley del Trabajo no estaba comprendida la protección contra la discriminación en el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo, con excepción de los salarios y el despido. De conformidad con el artículo 2, la Ley del Trabajo no se aplicaba a los funcionarios públicos, a las entidades jurídicas públicas o a los trabajadores domésticos y personas consideradas como tales, incluyendo trabajadores agrícolas, guardias de seguridad privados, niñeras, chóferes y cocineros que trabajaban para el empleador o los miembros de su familia, con excepción de ciertas disposiciones específicas, que no incluían aquellas relativas a la discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar que todos los trabajadores, incluidos aquellos excluidos del ámbito de las disposiciones de la Ley del Trabajo relativas a la no discriminación, estuvieran protegidos contra la discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos enumerados en el Convenio, con respecto a todos los aspectos del empleo y la

ocupación, incluyendo el acceso al empleo y a la formación profesional y las condiciones de empleo. La Comisión también pidió al Gobierno que considerara seguir revisando la Ley del Trabajo con objeto de dar plena expresión legislativa al principio del Convenio, y que comunicara información sobre toda medida adoptada a ese respecto.

10. La Comisión tomó nota de que el artículo 31 de la nueva Ley del Trabajo preveía una prohibición potencialmente más amplia del empleo de las mujeres, dado que establecía que el Ministro (responsable de asuntos laborales en el sector privado) dictaría una decisión determinando el trabajo en que se prohibía el empleo de las mujeres. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas para garantizar que las medidas de protección aplicables a las mujeres se limitaran a la protección de la maternidad en el sentido estricto del término y que cualquier disposición que de algún otro modo constituyera un obstáculo a la contratación y empleo de las mujeres fuera derogada y dejada de lado.

11. La Comisión observó que durante la revisión del Código del Trabajo no se había aprovechado la oportunidad de incluir una disposición que definiera y prohibiera expresamente el acoso sexual en el empleo y la ocupación. Tomó nota de que el Gobierno había afirmado nuevamente que las disposiciones del Código Penal eran suficientes y que, además, se podía presentar una queja por discriminación ante el Ministerio del Trabajo. La Comisión consideró que tratar el acoso sexual en el marco de un procedimiento penal no era suficiente debido a la sensibilidad de la cuestión, la mayor dificultad en la carga de la prueba y la serie limitada de comportamientos contemplados. También consideró que las disposiciones de la Ley del Trabajo contra la discriminación no eran suficientes, ya que sólo se referían a la remuneración y a la terminación de la relación de trabajo y no definían ni prohibían expresamente todas las formas de acoso sexual. La Comisión instó nuevamente al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para definir y prohibir expresamente el acoso sexual en el empleo y la ocupación, que comprendía tanto el acoso *quid pro quo* como el entorno de trabajo hostil. Asimismo, pidió al Gobierno que adoptara medidas de carácter práctico para prevenir y abordar el acoso sexual.

12. La Comisión tomó nota de que la Ley del Trabajo excluía de la cobertura de las disposiciones contra la discriminación a los grupos integrados en su mayoría por trabajadores migrantes, a saber, trabajadores domésticos y personas consideradas como tales, incluyendo trabajadores agrícolas, guardias de seguridad privados, niñeras, chóferes y cocineros. Recordó la adopción de la Decisión núm. 79 de 16 de abril de 2009, cuyo artículo 2 establecía que el trabajador extranjero tendría el derecho a ser transferido para trabajar con otro empleador sin infringir los derechos que tenía un empleador en virtud de las disposiciones de la ley o el texto del contrato de trabajo concluido entre las partes. La solicitud de trabajar con otro empleador debería ser aprobada por la Autoridad Regulatoria del Mercado de Trabajo (artículo 5). La Comisión consideró que permitir a un empleador que, en el contrato de trabajo, estableciera limitaciones sobre la transferencia a otro empleador podía vulnerar el objetivo de la Decisión núm. 79 en vista de que, ante la desigualdad en cuanto al poder de negociación, se podía presionar a los trabajadores migrantes para que aceptaran esas disposiciones, colocándolos así en una situación de mayor dependencia y afectando gravemente el ejercicio de sus derechos laborales y exponiéndolos a prácticas discriminatorias. La Comisión pidió al Gobierno que: a) garantizara la efectiva protección de todos los trabajadores migrantes contra la discriminación por motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política,

ascendencia nacional y origen social, y garantizara que tuvieran acceso al procedimiento y recursos adecuados; b) garantizara que todas las normas adoptadas para regular el derecho de los trabajadores migrantes a cambiar de empleador no impusieran condiciones o limitaciones que pudieran aumentar la dependencia de los trabajadores migrantes con respecto a los empleadores y, de ese modo, hacerlos más vulnerables al abuso y las prácticas discriminatorias; c) facilitara información sobre el número de trabajadores migrantes, desglosado por sexo, ocupación y país de origen, que hubieran cambiado de empleo con arreglo a la Decisión núm. 79 (con la aprobación del empleador, sin dicha aprobación y al llegar a su término la validez del permiso de trabajo); d) facilitara información sobre la naturaleza y número de solicitudes recibidas por la Autoridad Regulatoria del Mercado de Trabajo para cambiar de empleador sin la autorización del empleador, desglosada por sexo, ocupación y país de origen, y cuántas solicitudes habían sido denegadas y por qué motivos; y e) continuara facilitando información sobre los resultados del examen efectuado por el comité encargado de determinar las repercusiones de la aplicación de la Decisión y del curso dado al respecto.

13. En su solicitud directa de 2012, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que se había establecido el Consejo Supremo de la Mujer, al igual que una dependencia de igualdad de oportunidades entre los sexos en el Ministerio de Derechos Humanos y Desarrollo Social. La dependencia de igualdad de oportunidades trabajaba en coordinación con el Consejo Supremo de la Mujer en la atención de denuncias y la organización de talleres y cursos de capacitación. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información concreta sobre lo siguiente: a) el mandato del Consejo Supremo de la Mujer, las actividades realizadas o medidas adoptadas por el Consejo o la dependencia con objeto de difundir información sobre el Convenio y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, así como los resultados obtenidos; b) la naturaleza y el número de denuncias recibidas por el Consejo o la dependencia de igualdad de oportunidades y la forma en que fueron resueltas; c) la estrategia a largo plazo, el modelo nacional para la integración de las necesidades de las mujeres en el desarrollo y la reforma legislativa emprendida o prevista en relación con el principio del Convenio, y sus repercusiones en la mejora de las oportunidades de empleo y ocupación para las mujeres; d) el número de mujeres y hombres, respectivamente, que se beneficiaban de la formación profesional, incluida información sobre el tipo de formación, y la manera en que esa formación se había convertido en oportunidades de empleo; y e) las medidas adoptadas para garantizar el acceso de las mujeres a una mayor variedad de oportunidades en la educación, la formación y el empleo, incluso en esferas tradicionalmente dominadas por los hombres.

Información complementaria

14. En junio de 2011, varios delegados trabajadores a la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo presentaron una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT relativa al incumplimiento por Bahrein del Convenio núm. 111. Los autores de la queja alegan que, después de los acontecimientos registrados en febrero de 2011 en Bahrein, se impusieron suspensiones y diversas formas de sanciones, inclusive despidos, a más de 2.000 trabajadores de los sectores público y privado, entre ellos sindicalistas, miembros y dirigentes sindicales, a raíz de una serie de manifestaciones pacíficas en las que se

solicitaban cambios económicos y sociales y se propugnaba el actual proceso de democratización y reforma del país. Según los autores de la queja, esos despidos presuntamente fueron motivados por las opiniones, las creencias y la afiliación sindical de los trabajadores. Se pidió al Consejo de Administración de la OIT que adoptara medidas con respecto a alegatos concretos de discriminación por motivos de opinión política y religión.

15. Con arreglo al artículo 26, puede presentarse una queja contra un Estado miembro por incumplimiento de un convenio ratificado por otro Estado miembro que haya ratificado el mismo convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede adoptar las decisiones necesarias acerca del procedimiento que se habrá de seguir. En el caso de violaciones persistentes y graves que no hayan sido atendidas efectivamente por un Estado miembro, el Consejo de Administración puede remitir la queja a una comisión de encuesta, que es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT.

16. Durante las sesiones 312ª a 319ª del Consejo de Administración, se llevaron a cabo discusiones tripartitas sobre la queja relativa a Bahrein. La OIT también ha realizado misiones oficiales al país con miras a examinar la situación y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales. En marzo de 2012, los mandantes tripartitos en Bahrein firmaron un acuerdo sobre las cuestiones planteadas en el marco de la queja. Al mes de noviembre de 2013, la queja relativa a Bahrein es aún objeto de examen en el Consejo de Administración. Se espera que en marzo de 2014 el Consejo adopte una decisión sobre la posibilidad de establecer una comisión de encuesta.

Camerún

17. De los convenios pertinentes de la OIT, el Camerún ha ratificado los convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios núms. 3, 29, 45, 87, 97, 98, 105, 122, 138, 143 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

18. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 100

19. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos recordó que el artículo 61 2) del Código del Trabajo limitaba el otorgamiento de un salario igual a todos los trabajadores, con independencia de su origen, sexo, edad, condición jurídica o confesión religiosa, a la existencia de “condiciones iguales de trabajo y de aptitud profesional”, de manera que no daba pleno cumplimiento al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La Comisión tomó nota una vez más de que el Gobierno se refirió al proyecto de ley sobre la revisión del Código del Trabajo vigente y de que al respecto afirmó que la versión del proyecto que había sido examinada por la Comisión Consultiva del Trabajo modificaba el artículo 61 2) del Código del Trabajo en el sentido fijado por el Convenio. Al tiempo que tomó

nota de que el examen del proyecto de ley estaba actualmente en curso en la Oficina del Primer Ministro, la Comisión expresó su confianza en que el Gobierno estuviera en condiciones de confirmar su adopción en un futuro próximo y que el nuevo texto contuviera disposiciones que reflejaran plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, planteado por el Convenio.

20. En su solicitud directa de 2012, relativa a la evaluación de los empleos, la Comisión pidió al Gobierno que alentara a los interlocutores sociales a que examinaran las nomenclaturas y clasificaciones de los puestos de trabajo a la luz del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y por medio de la utilización de métodos objetivos de evaluación de los empleos, y lo alentó a que examinara del mismo modo los trabajos en la administración.

Convenio No.III

21. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos tomó nota de que el proyecto de ley sobre la revisión del Código del Trabajo había sido examinado por la Comisión Consultiva del Trabajo y que en ese momento estaba siendo examinado por la Oficina del Primer Ministro. La Comisión confiaba en que el Gobierno pudiera dar cuenta de la adopción de este texto en un futuro próximo y que el texto legislativo contuviera disposiciones que definieran y prohibieran expresamente la discriminación directa e indirecta basada, como mínimo, en todos los criterios que figuraban en el Convenio, y ello respecto de todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluido el acceso a la formación profesional.

22. Desde hacía varios años, la Comisión había venido instando al Gobierno a que adoptara, a la mayor brevedad, medidas concretas para poner en marcha el proceso de reforma legislativa a fin de revocar ciertas disposiciones, especialmente del Código Penal y del Código Civil, así como el Decreto núm. 81-02 de 1981 que concedía al marido el derecho de oponerse a que su mujer trabajara alegando que era por el bien de la pareja y de los hijos. El Gobierno se limitó a indicar que estas disposiciones se suprimirían. Por otra parte, en lo referente al avance del proyecto de ley relativo a la prevención y represión de la violencia contra las mujeres, el Gobierno indicó que estaba siendo examinado por el Ministerio de la Mujer y la Familia. La Comisión se vio, por consiguiente, obligada a reiterar su solicitud e instó al Gobierno a que adoptara sin demora las medidas necesarias para que se suprimieran de la legislación las disposiciones que tenían por efecto discriminar a las mujeres en el empleo y la ocupación, y a que adoptara medidas concretas para luchar contra los estereotipos y prejuicios relativos a los papeles respectivos de hombres y mujeres en la sociedad, a fin de eliminar los obstáculos al empleo de las mujeres. La Comisión esperaba que en breve el Gobierno pudiera dar cuenta de la adopción del proyecto de ley relativo a la prevención y represión de la violencia contra las mujeres y de la discriminación por motivos de sexo.

23. Con respecto a la política nacional de igualdad prevista en el Convenio, la Comisión, recordando nuevamente que ninguna sociedad estaba totalmente exenta de discriminación, instó al Gobierno a que adoptara, lo antes posible, las medidas necesarias para elaborar y aplicar una política nacional de igualdad que comprendiera programas de acción y medidas concretas, con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color, sexo, religión,

opinión política, ascendencia nacional u origen social, y a corregir las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación.

24. Además, la Comisión tomó nota de que el informe del Gobierno no contenía ninguna respuesta a sus comentarios anteriores. Respecto de lo que alegaba la Unión General de Trabajadores del Camerún en el sentido de que ciertas empresas continuaban publicando ofertas de empleo en función del género, la Comisión solicitó al Gobierno que transmitiera información en respuesta a los alegatos de la Unión, precisando, entre otras cosas, si los inspectores del trabajo habían encontrado casos de ofertas de empleo discriminatorias a fin de contratar exclusivamente a hombres o a mujeres, y que indicara las medidas adoptadas en esas situaciones.

25. En relación con los alegatos de la Unión de que ciertos empleos y ocupaciones estaban destinados a un sexo determinado, citando como ejemplo el de los bomberos, la Comisión se refirió a sus comentarios anteriores sobre la necesidad de revisar la lista de los tipos de trabajos prohibidos a las mujeres establecida a través del Decreto núm. 16/MLTS, de 27 de mayo de 1969. Recordando que las medidas de protección de las mujeres debían limitarse a la protección de la maternidad y no debían basarse en estereotipos sobre las aptitudes profesionales de las mujeres y su función en la sociedad, que las restringían al desempeño de determinados trabajos, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para modificar la lista de los tipos de trabajos prohibidos a las mujeres a la luz de estos principios, así como medidas para eliminar los obstáculos prácticos para el empleo de las mujeres.

26. En su solicitud directa de 2012, la Comisión observó que el informe del Gobierno no contenía respuesta alguna a su observación anterior, por lo que la reiteró.

27. Recordando que el artículo 347 del Código Penal se refería al delito de atentado al pudor contra menores de 16 a 21 años de edad y no abarcaba todas las situaciones de acoso sexual en el trabajo, la Comisión expresó su confianza en que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para incorporar en la legislación laboral disposiciones que prohibieran y sancionaran tanto el acoso sexual *quid pro quo* como el acoso debido a un entorno de trabajo hostil.

28. A la vez que tomó nota de la indicación del Gobierno de que se había ocupado en particular de promover el acceso de los jóvenes a la educación y a la formación profesional, sobre todo mediante la concesión de becas en ciencias a mujeres estudiantes, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre la promoción de la igualdad en la educación y la formación profesional y sobre la manera en que las medidas adoptadas se reflejaban en el empleo de las mujeres, y en particular en su acceso a una variedad más amplia de puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres.

Finlandia

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

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

30. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 100

31. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Gobierno había comunicado en su informe que la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres había sido del 17,9 % en 2011. El pago por rendimiento (primas) había influido en la brecha de remuneraciones por motivos de género, en particular durante la reciente recesión, y el Comité de Empleo e Igualdad del Parlamento opinaba que en la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres (No. 609/1986) se debía señalar más claramente que la definición de remuneración incluía otras modalidades diversas de pago. Asimismo, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que la segregación del mercado laboral seguía siendo el motivo principal de la brecha de remuneración por motivos de género. Pidió al Gobierno que indicara cualesquiera medidas adoptadas en el contexto de la recesión económica para aplicar el programa de igualdad salarial, así como la incidencia de tales medidas a nivel nacional, sectorial y en el lugar de trabajo.

32. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, según una encuesta gubernamental efectuada en 2008-2009, aún no se cumplía de manera suficiente con la obligación de redactar planes de igualdad en el lugar de trabajo y que era preciso mejorar la calidad de los planes y las encuestas salariales. El Gobierno indicó que un grupo de trabajo tripartito designado por el Gobierno para examinar las necesidades de funcionalidad y preparación de las encuestas salariales había completado su trabajo en junio de 2012 y había propuesto que se pusiera al día la formación sobre planes de igualdad y encuestas salariales. La Comisión pidió al Gobierno que enviara información específica sobre el contenido de la formación en materia de elaboración de planes de igualdad para el lugar de trabajo y sobre los resultados conseguidos. Asimismo, pidió al Gobierno que transmitiera más información acerca de las repercusiones reales de las encuestas salariales en la reducción de las diferencias salariales por motivos de género en los sectores público y privado, y que incluyera datos estadísticos pertinentes, e información acerca del número de encuestas sobre igualdad salarial que hubieran dado como resultado medidas específicas de seguimiento, entre ellas medidas correctivas en los casos en que se hubiera determinado la existencia de discriminación salarial.

33. La Comisión recordó las preocupaciones manifestadas por la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior acerca de que las mujeres jóvenes instruidas trabajaban con más frecuencia que los hombres con contratos de duración determinada, especialmente en el sector público, y de que las posibilidades de progreso profesional de las mujeres muy instruidas con contratos de ese tipo mostraban un rezago de 10 años con respecto a los hombres con niveles educativos similares. La Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo se abordaba la cuestión de la concentración de mujeres en los contratos de duración determinada en el contexto de la discriminación indirecta en materia de remuneración, y que identificara cualquier laguna en la legislación sobre igualdad de remuneración a ese respecto.

34. En su solicitud directa de 2012, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que los análisis realizados en el marco del proyecto de investigación “Igualdad de remuneración, igualdad de género y nuevos sistemas de remuneración”, ultimados a fines de 2010, habían revelado que la introducción de un nuevo sistema de remuneración solo había creado oportunidades limitadas para reducir las diferencias salariales por motivos de género. La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre las actividades de seguimiento o sobre las investigaciones realizadas en torno a las conclusiones del proyecto de investigación.

Convenio No. 111

35. En su solicitud directa de 2012, la Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno de que en junio de 2012 había aprobado la resolución relativa al Plan de Acción para la Igualdad de Género 2012-2015. El objetivo del Plan de Acción era paliar la segregación por género en la educación, las opciones de carrera profesional y el mercado laboral; se venían aplicando medidas activas a fin de reducir a la mitad las principales diferencias entre los géneros para 2020, con respecto a la participación en la formación y los resultados de la educación en todos los niveles. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, en 2009-2010, el Consejo Nacional de Educación de Finlandia, en forma conjunta con el Ombudsman de la Igualdad, habían completado el proyecto de educación titulado “Medidas para reducir la segregación” por el que se garantizaba que las instituciones educativas finlandesas habían formulado un plan de igualdad en que quedaban comprendidas sus operaciones. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas concretas que se habían adoptado con arreglo al Plan de Acción para la Igualdad de Género con miras a enfrentar la segregación ocupacional por motivos de género.

Convenio No. 156

36. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos recordó que la promoción de la participación de los hombres en la crianza y el cuidado de los hijos era un aspecto integral de la política finlandesa en materia de igualdad de género. La Comisión observó asimismo que uno de los objetivos de larga data de la política en materia de igualdad de género, expuestos en el primer informe del Gobierno sobre igualdad de género (2011), era una distribución más equitativa de las licencias por razones familiares entre los padres y las madres, y que las medidas para alcanzar el objetivo de compaginar las responsabilidades laborales y familiares incluían lo siguiente: a) ampliar el derecho de tomar licencia para cuidar a miembros de la familia distintos de los hijos a cargo; b) aumentar la utilización de las licencias por razones familiares por los padres; c) mejorar la compensación por los costos en que incurrieran los empleadores debido a las responsabilidades parentales; y d) ocuparse de las necesidades de diversos tipos de familias. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre los avances registrados en lo relativo a las modificaciones legislativas del sistema de licencia parental.

37. La Comisión recordó que el artículo 9 del capítulo 7 de la Ley sobre los Contratos de Empleo parecía referirse principalmente al despido durante un período de licencia por razones familiares más que al despido al terminar esa licencia. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación práctica y los efectos de las disposiciones referentes a la posibilidad de que los

trabajadores que regresaban de una licencia por razones familiares siguieran siendo parte de la fuerza de trabajo.

38. En su solicitud directa de 2012, la Comisión tomó nota con interés de la indicación del Gobierno de que el artículo 7 a) de la Ley sobre los Contratos de Empleo, que había entrado en vigor el 1 de abril de 2011, permitía que una persona se ausentara del trabajo para cuidar a un miembro de la familia o a otro pariente cercano en línea ascendente y descendente. Tomó nota asimismo de que el informe del Gobierno sobre igualdad de género (2011) se refería a la importancia de ampliar el derecho de tomar licencia para cuidar a miembros de la familia distintos de los hijos a cargo. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre la aplicación práctica del artículo 7 a) de la Ley sobre los Contratos de Empleo, que comprendiera información estadística sobre el número de hombres y mujeres que hubieran solicitado licencia y que la hubieran obtenido con el fin de cuidar a miembros de la familia distintos de los hijos a cargo.

39. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que había varias modalidades de horarios de trabajo flexibles, como el trabajo a tiempo parcial, el horario flexible de trabajo, el teletrabajo, las pensiones parciales, el sistema de cuentas de horas acumuladas y la distribución del trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las repercusiones que esas modalidades tenían en la posibilidad de que los trabajadores compaginaran sus responsabilidades laborales y familiares, incluida información estadística sobre el número de hombres y mujeres que utilizaban esas modalidades.

Iraq

40. De los convenios pertinentes de la OIT, el Iraq ha ratificado los convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios núms. 29, 98, 105, 122, 138 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

41. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 100

42. En su observación de 2011, la Comisión de Expertos recordó la necesidad de revisar el artículo 4 2) del Código del Trabajo a fin de dar plena expresión al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que la disposición limitaba la igualdad de remuneración a un trabajo de la misma naturaleza y del mismo volumen realizado bajo condiciones idénticas. El Gobierno había señalado anteriormente que el artículo 4 del proyecto de Código del Trabajo disponía la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y que dicho proyecto de texto se debatiría en el Consejo Consultivo Estatal. La Comisión tomó nota de que, en su informe más reciente, el Gobierno no hacía referencia a progreso alguno en la revisión del Código del Trabajo, y se limitaba a afirmar de manera general que no existía discriminación, en la legislación o en la práctica, en cuanto al trabajo realizado por hombres y mujeres, y de que el valor del trabajo estaba determinado por la

ocupación. La Comisión instó al Gobierno a velar por que en el proceso de revisión se diera plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, sin limitarlo al trabajo de la misma naturaleza y del mismo volumen realizado en condiciones idénticas, y garantizando que el principio se aplicaba a todos los trabajadores, calificados o no calificados.

43. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, para los trabajadores no calificados, se determinaba un salario mínimo sobre la base de los criterios enumerados en el artículo 4 del Código del Trabajo (Ley núm. 71 de 1987), que disponía, en general, que todo trabajador percibiría un salario suficiente para satisfacer sus propias necesidades esenciales y las de su familia y para brindarle la posibilidad de beneficiarse de los resultados del progreso económico. En lo referente a los trabajadores calificados, el Gobierno indicó que los salarios estaban sujetos al acuerdo concertado respecto de una ocupación en particular y al contrato de empleo y estarían vinculados a la experiencia, calificaciones y lugar de trabajo, entre otros aspectos. La Comisión pidió al Gobierno que aclarara si el Comité de Determinación de los Salarios establecía salarios mínimos para diferentes sectores o diferentes categorías ocupacionales y, de ser así, que facilitara información concreta sobre el nivel de salarios que se había fijado. Solicitó asimismo al Gobierno información sobre el modo en que se garantizaba que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor era aplicado en el contexto de la fijación de salarios para trabajadores calificados. Además, al tiempo que tomó nota del bajo nivel de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de su concentración en una reducida variedad de sectores, la Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres en empleos remunerados y en una mayor variedad de puestos de trabajo y sectores, incluso en trabajos mejor remunerados.

44. Tras haberse recibido el informe más reciente del Gobierno, la Comisión de Expertos lo examinó en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2013.

Convenio No. 111

45. En su solicitud directa de 2011, la Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de Código del Trabajo aún no había sido aprobado. La Comisión pidió al Gobierno que aprovechara la oportunidad que ofrecía la revisión del Código de Trabajo para incluir disposiciones que definieran y prohibieran claramente la discriminación directa e indirecta de todos los trabajadores, en todas las etapas del empleo y la ocupación, y que abarcara como mínimo todos los motivos enumerados en el artículo 1 1) a) del Convenio.

46. La Comisión recordó que la legislación existente no parecía proporcionar una protección plena y adecuada contra todas las formas de acoso sexual en el empleo y la ocupación. Tomó nota de que el Gobierno no había facilitado información al respecto y que se había limitado a señalar que no se habían presentado denuncias por acoso sexual. La Comisión pidió al Gobierno que aprovechara la oportunidad que ofrecía la revisión del Código de Trabajo para incluir disposiciones que definieran y prohibieran explícitamente el acoso sexual en el empleo y la ocupación, tanto el de naturaleza *quid pro quo* como el acoso debido a un entorno de trabajo hostil. Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre

las medidas prácticas adoptadas para prevenir y enfrentar el acoso sexual en el empleo y la ocupación.

47. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de Código del Trabajo incluía disposiciones sobre la protección de las trabajadoras. El Gobierno también confirmó que seguía en vigor la Resolución núm. 480 de 1989 que prohibía a las mujeres trabajar en determinadas ocupaciones. La Comisión instó al Gobierno a que velara por que, en el proceso de revisión del Código de Trabajo, las medidas de protección relativas al empleo de las mujeres se limitaran estrictamente a la protección de la maternidad y que también se revisaran en consecuencia las prohibiciones enunciadas en la Resolución núm. 480 de 1989.

48. Tras haberse recibido el informe más reciente del Gobierno, la Comisión de Expertos lo examinó en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2013.

Kazajstán

49. De los convenios pertinentes de la OIT, Kazajstán ha ratificado los convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios núms. 29, 87, 98, 105, 122, 138, 156, 182 y 183.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

50. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 100

51. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos recordó que el Código del Trabajo de 2007 contenía disposiciones que eran más restrictivas que el principio del Convenio. El artículo 7 2) prohibía la discriminación por motivos de sexo en el ejercicio de los derechos laborales y el artículo 22 15) disponía que el empleado debería tener derecho al mismo salario por el mismo trabajo sin discriminación alguna. La Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas concretas para enmendar el Código del Trabajo a fin de dar pleno efecto legislativo al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en que tuviera cabida la comparación no sólo entre trabajos similares sino entre trabajos de naturaleza completamente diferente.

52. En su solicitud directa de 2012, la Comisión acogió con satisfacción la aprobación del salario mínimo nacional y recordó que se trataba de un medio importante por el que se aplicaba el Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información que aclarara si algunos grupos de trabajadores o sectores estaban excluidos de la cobertura del salario mínimo.

53. La Comisión recordó que el artículo 121 1) del Código del Trabajo de 2007 disponía que el salario mensual del empleado dependería de las calificaciones del propio empleado, de la complejidad, cantidad y calidad del trabajo realizado y de las condiciones laborales, y que el artículo 125 exponía la manera en que se habrían de determinar las calificaciones necesarias y los niveles de complejidad de los diferentes tipos de trabajo, a saber, sobre la base de los manuales elaborados por las

autoridades laborales del Estado. De conformidad con el artículo 22 23), el trabajador tenía derecho a ser remunerado con arreglo a esos criterios. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los métodos de evaluación de los empleos utilizados a fin de comparar trabajos diferentes, entre ellos los métodos expuestos en los manuales elaborados por las autoridades laborales del Estado, y que indicara el modo en que se garantizaba que la selección de los factores utilizados con fines de comparación, la ponderación de dichos factores y la comparación efectuada no entrañaban discriminación directa o indirecta.

54. Se ha solicitado al Gobierno que presente su informe, que la Comisión de Expertos tenía previsto examinar en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2013.

Convenio No. 111

55. En su observación de 2012, la Comisión de Expertos recordó que la determinación de la lista de los empleos en los cuales estaba prohibido ocupar a mujeres, de conformidad con el artículo 186 1) y 2) del Código del Trabajo, correspondía a las autoridades laborales en coincidencia con las autoridades de salud. La Comisión pidió al Gobierno que indicara el modo en que se garantizaba que cualquier medida que restringiera el empleo de las mujeres se limitaba estrictamente a la protección de la maternidad.

56. La Comisión recordó que la Ley de 2009 sobre las Garantías del Estado a la Igualdad de Derechos e Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres establecía la igualdad de género en las relaciones de trabajo y en la educación y la formación. También recordó que los objetivos de la Estrategia para la Igualdad de Género 2006-2016 incluían: a) alcanzar la igualdad de representación de hombres y mujeres en los órganos ejecutivos y legislativos y en los puestos con poder de decisión; y b) desarrollar la capacidad empresarial de las mujeres y aumentar su competitividad en el mercado de trabajo. La Comisión volvió a pedir al Gobierno que comunicara información completa sobre la aplicación práctica de la Ley de 2009 sobre las Garantías del Estado a la Igualdad de Derechos e Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres, y también sobre todas las medidas adoptadas para aplicar la Estrategia para la Igualdad de Género 2006-2016.

57. La Comisión recordó asimismo que los artículos 194 y 195 del Código del Trabajo otorgaban una licencia remunerada a los padres adoptivos y una licencia sin goce de sueldo para el cuidado del niño hasta los tres años de edad, a elección de los padres, ya fuera para el padre o la madre en igualdad de condiciones. No obstante, la Comisión también tomó nota de que el artículo 187 del Código del Trabajo requería el consentimiento escrito de la mujer con hijos menores de siete años y de otras personas encargadas de la crianza de niños menores de siete años, huérfanos de madre, cuando se trataba de trabajo nocturno, horas extraordinarias, viajes de negocios o trabajo en sistema de rotación. En virtud de los artículos 188 y 189, los padres tenían derecho a las pausas para alimentar a sus hijos y al trabajo a tiempo parcial solo cuando se tratara de niños sin madre. La Comisión pidió al Gobierno que enmendara los artículos 187 a 189 del Código del Trabajo a fin de que los derechos se otorgaran en pie de igualdad a hombres y mujeres. También pidió al Gobierno que informara en qué medida los derechos previstos en los artículos 194 y 195 del Código del Trabajo estaban siendo utilizados por hombres y mujeres.

58. La Comisión tomó nota de que el Gobierno había adoptado el Programa de Empleo 2020, que buscaban alentar las oportunidades de empleo y brindar formación subsidiada a los trabajadores autónomos, los desempleados y las personas más pobres, así como facilitar la capacidad empresarial en las zonas rurales. También tomó nota de la indicación del Gobierno de que, a fin de luchar contra la crisis financiera, había adoptado un conjunto de medidas para estimular la economía, incluyendo la estrategia para el empleo regional y la capacitación gerencial. La Comisión pidió al Gobierno que comunicara lo siguiente: a) información detallada sobre las medidas específicas adoptadas para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, comprendidas las medidas para promover el acceso de las mujeres a ocupaciones y empleos en sectores en los que estuvieran insuficientemente representadas, como en la función pública; b) las repercusiones de las medidas adoptadas para luchar contra la crisis financiera, incluyendo información estadística sobre la participación de hombres y mujeres, desglosada por sexo, en el mercado de trabajo (sectores público y privado), ramas de actividad económica, grupo ocupacional y situación del empleo; y c) información sobre la manera en que se había integrado el principio de igualdad de género en los programas y medidas para promover el empleo, incluso en el contexto del Programa de Empleo 2020, así como información estadística sobre el número de mujeres que se habían beneficiado de las medidas de promoción del empleo.

59. Se ha solicitado al Gobierno que presente su informe, que la Comisión de Expertos tenía previsto examinar en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2013.

Qatar

60. De los convenios pertinentes de la OIT, Qatar ha ratificado el Convenio núm. 111. También ha ratificado los convenios núms. 29, 105, 138 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

61. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 111

62. En su observación de 2011, la Comisión de Expertos recordó que tanto las disposiciones de la Constitución (artículo 35) como las contenidas en la Ley del Trabajo núm. 14 de 2004 (artículos 93 y 98) eran considerablemente más restrictivas que el principio establecido en el Convenio, por cuanto no abarcaban la discriminación con base en las opiniones políticas, la ascendencia nacional y el origen social y sólo protegían contra la discriminación respecto de ciertos aspectos del empleo. La Comisión pidió al Gobierno que indicara el modo en que se garantizaba, en la práctica, la protección contra la discriminación por los motivos previstos en el Convenio, en particular respecto del acceso a la formación y orientación profesionales, el acceso al empleo y a las diversas ocupaciones, incluida la contratación, como también respecto de todas las condiciones de trabajo.

63. Al tiempo que expresó su agrado por los esfuerzos del Gobierno a fin de mejorar la protección de los trabajadores en el régimen de patrocinio y de establecer un mecanismo de presentación de quejas y solución de conflictos más eficaz, la Comisión continuaba observando con preocupación que las limitaciones impuestas en los casos en que se autorizaba la transferencia de patrocinador, así como el requisito de obtener autorización de éste, seguían dejando al trabajador en una situación vulnerable. Pidió, por consiguiente, al Gobierno que facilitara información sobre las medidas concretas adoptadas, inclusive por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Departamento de Relaciones Laborales y el Departamento de Derechos Humanos, para enfrentar la discriminación contra los trabajadores migrantes por los motivos establecidos en el Convenio, consistentes, por ejemplo, en el establecimiento de procedimientos de presentación de quejas accesibles y eficaces y la prestación de asesoramiento y asistencia jurídica a los trabajadores migrantes. La Comisión pidió al Gobierno que continuara proporcionando información sobre las medidas adoptadas o previstas para dar cabida a una flexibilidad apropiada de modo que los trabajadores migrantes cambiaran de patrocinador, lo que podría ayudar a evitar situaciones en que los trabajadores migrantes fueran vulnerables a la discriminación y al abuso. Se pidió al Gobierno que indicara el número de trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, que hubieran solicitado y obtenido el cambio de lugar de trabajo durante el período del informe, señalando los motivos para autorizar la transferencia.

64. Al tiempo que tomó nota de que en 2007 las mujeres no qataríes habían constituido el 100% de los trabajadores domésticos y que el proyecto de ley sobre ese grupo de trabajadores aún estaba en preparación, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias para brindar protección, en la legislación y en la práctica, a los trabajadores domésticos migrantes contra la discriminación por los motivos indicados en el Convenio, y expresó su confianza en que el proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos fuera aprobado en breve y fuera compatible con el principio del Convenio.

65. La Comisión recordó la concentración de mujeres en determinados cursos de formación e instituciones de enseñanza y, al respecto, observó que en algunos cursos las mujeres constituían el 100% del alumnado mientras que en otros no había ninguna mujer matriculada. También recordó la necesidad de que se adoptaran medidas más proactivas para hacer frente a las prácticas discriminatorias en los anuncios de trabajo y la contratación, eliminar los prejuicios estereotipados de los empleadores sobre la idoneidad de mujeres y hombres para determinados trabajos y alentar a las mujeres a solicitar puestos desempeñados exclusiva o tradicionalmente por hombres. Al tiempo que tomó nota del compromiso del Gobierno de mejorar la participación de la mujer en el mercado laboral y esforzarse por compilar y comunicar la información solicitada a la mayor brevedad, la Comisión pidió al Gobierno que velara por que su siguiente informe contuviera información completa sobre las medidas adoptadas en respuesta a las opiniones estereotipadas sobre los empleos adecuados para mujeres y hombres con miras a hacer frente a las prácticas discriminatorias en los anuncios de trabajo y la contratación. La Comisión también pidió al Gobierno que indicara las conclusiones de los estudios realizados por el Consejo Supremo de Asuntos de la Familia sobre los obstáculos que impedían a la mujer alcanzar puestos directivos, y que proporcionara información sobre todas las

medidas adoptadas para abordar la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones y cursos de formación.

Senegal

66. De los convenios pertinentes de la OIT, el Senegal ha ratificado los convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios núms. 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

67. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 100

68. En su solicitud directa de 2011, la Comisión de Expertos recordó que el artículo L.105 del Código del Trabajo, que estipulaba que cuando las condiciones de trabajo, las calificaciones profesionales y el rendimiento fueran iguales, los salarios serían iguales para todos los trabajadores, sin distinción de sexo, no daba pleno efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor establecido por el Convenio. Además, la Comisión tomó nota de que el artículo L.86 7) del Código del Trabajo establecía que los contratos colectivos debieran contener disposiciones relativas a la aplicación a las mujeres y los jóvenes del principio de igual salario por trabajo igual. Pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para asegurar la incorporación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en el Código del Trabajo y que se revisaran en consecuencia sus artículos L.86 7) y L.105.

Convenio No. 111

69. En su observación de 2011, la Comisión de Expertos tomó nota de que en 2010 se había aprobado la Ley de Paridad de Género en las Listas Electorales, en el contexto de la aplicación de la Estrategia Nacional sobre la Igualdad y la Equidad de Género. Por otra parte, tomó nota de que, en marzo de 2009, se había aprobado un plan para la ejecución de la Estrategia Nacional para el período 2009-2015, que comprendía un cierto número de medidas encaminadas a aumentar el poder económico y la autonomía de las mujeres (Efecto 3) y centradas, en particular, en lograr que las mujeres: a) tuvieran acceso a los factores de producción y a los recursos financieros; b) adquirieran calificaciones técnicas y de gestión necesarias para emprender sus actividades económicas; y c) dispusieran de más tiempo para realizar actividades productivas. Entre esas medidas, la Comisión observó que primero se había previsto llevar a cabo una estimación del acceso de las mujeres a los recursos y factores de producción y una evaluación de las necesidades en materia de fortalecimiento de la capacidad de las mujeres activas. También tomó nota de que se había previsto elaborar y aplicar un plan y un programa de fortalecimiento de los equipamientos para aligerar el trabajo de las mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación de las medidas adoptadas en el marco de la Estrategia Nacional sobre la Igualdad y la

Equidad de Género en relación con el acceso a los recursos y factores de producción, en particular el acceso a la tierra y a la formación profesional, con una indicación de sus efectos en la segregación sexual en el mercado de trabajo. También pidió al Gobierno que proporcionara toda información disponible sobre las consecuencias del plan y del programa de fortalecimiento de los equipamientos destinados a aligerar el trabajo de las mujeres para el desarrollo de la formación y el empleo de las mujeres.

Sierra Leona

70. De los convenios pertinentes de la OIT, Sierra Leona ha ratificado los convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios núms. 29, 87, 98, 105, 122, 138 y 182.

Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT

71. En lo referente a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT guardan relación con los asuntos siguientes.

Convenio No. 100

72. En su solicitud directa de 2011, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de que no se había recibido el informe del Gobierno y reiteró su solicitud anterior. La Comisión observó que, de acuerdo con el Gobierno, no había sido posible ultimar aún, por dificultades estructurales y falta de capacidad, el proyecto de ley del empleo preparado con asistencia de la OIT. El Gobierno también indicó que las mismas dificultades le habían impedido reunir datos y preparar encuestas, además de emprender una evaluación nacional de los empleos.

73. Se pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre las medidas adoptadas con el fin de: a) ultimar las reformas legislativas en curso, en que se contemplaba el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; b) promover la evaluación objetiva de los empleos sobre la base del trabajo realizado; y c) evaluar la situación actual de la aplicación del Convenio en el país por medio de datos, estudios y encuestas.

74. Tras haberse recibido el informe más reciente del Gobierno, la Comisión de Expertos lo examinó en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2013.

Convenio No. 111

75. En su observación de 2011, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de que no se había recibido el informe del Gobierno. En consecuencia, reiteró su observación anterior y recordó que, en virtud del Convenio, Sierra Leona tenía la obligación de establecer y aplicar una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con vistas a eliminar la discriminación respecto de la formación profesional, el acceso al empleo y a las diversas ocupaciones, como también respecto de las condiciones de trabajo.

76. La Comisión recordó que la Constitución de 1991 enunciaba, en sus artículos 7 a 9, los objetivos económicos, sociales y educativos del Estado que potencialmente

promovían la aplicación del Convenio. El artículo 15 garantizaba a todas las personas igual protección legal sin distinción de raza, tribu, lugar de origen, opinión política, color, credo o sexo, y el artículo 27 de la Constitución preveía la protección constitucional contra la discriminación. La Comisión consideró que estas disposiciones podrían ser un elemento importante de una política nacional de igualdad en consonancia con el Convenio, pero recordó que las disposiciones que reafirmaban los principios de igualdad y no discriminación no podían por sí solas constituir dicha política.

77. Aunque era consciente de los muchos desafíos a los que el Gobierno tenía que hacer frente en el proceso de consolidación de la paz, la Comisión lo alentó a que diera seria consideración a la aplicación del Convenio, en la legislación y en la práctica, como parte integrante de sus esfuerzos para promover la paz y la estabilidad social y económica. Se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas tomadas o previstas para promover y garantizar la igualdad en el acceso a la formación profesional y técnica, a los empleos públicos y privados, así como iguales condiciones de trabajo. La Comisión esperaba que el Gobierno hiciera todo lo posible para adoptar, en un futuro muy cercano, las medidas necesarias.

78. Tras haberse recibido el informe más reciente del Gobierno, la Comisión de Expertos lo examinó en su período de sesiones celebrado en noviembre y diciembre de 2013.

Información complementaria

79. En octubre de 2013, el Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT publicó un documento temático titulado “Assessing the scope for labour law reform in Sierra Leone”.
