



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

Distr. general
29 de mayo de 2012
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

52º período de sesiones

9 a 27 de julio de 2012

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 organismos especializados de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención en sus ámbitos de competencia

Organización 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 a que presenten al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 52º período de sesiones, informes sobre la aplicación de la Convención en sus ámbitos de competencia.

* CEDAW/C/52/1.

** Presentación fuera de plazo.



I. Introducción

1. Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son objeto de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De los 189 convenios aprobados hasta la fecha, la información que figura en el presente informe se relaciona principalmente con los siguientes:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que ha sido ratificado por 168 Estados miembros;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que ha sido ratificado por 169 Estados miembros;
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (núm. 156), que ha sido ratificado por 41 Estados miembros.

2. Cuando es aplicable, se hace referencia a otros convenios pertinentes al empleo de mujeres:

Trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Libertad de asociación

- Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio de derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Política de empleo

- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

Protección de la maternidad

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Trabajo nocturno

- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm.89), y Protocolo
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)

Trabajo subterráneo

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (de mujeres), 1935 (núm. 45)

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre migración para el empleo (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Trabajo a tiempo parcial

- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Trabajo a domicilio

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)

Trabajadores domésticos

- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

3. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos) de la OIT, órgano de expertos independientes de todo el mundo, que se reúne anualmente, supervisa la aplicación de los convenios ratificados. La información que figura en la 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, preparados en español, francés e inglés, que se presentan a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Las solicitudes directas, preparadas en francés e inglés, y en el caso de los países de habla hispana, también en español, no se publican en forma de libro, pero se distribuyen. En una fecha posterior se publican en la base de datos de actividades de supervisión de la OIT, NORMLEX.

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

5. Cabe señalar que la Comisión de Expertos en sus propios comentarios a menudo incluye referencias a la información presentada por los gobiernos al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, o a los demás órganos de tratado de las Naciones Unidas, así como a los informes emitidos por esos órganos.

II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países

Bahamas

6. De los convenios pertinentes de la OIT, las Bahamas han ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Además han ratificado los Convenios núms. 29, 45, 87, 97, 98, 103, 105, 138 y 182.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

7. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

8. En su solicitud directa de 2011, la Comisión señaló que no se había recibido informe del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión reiteró su solicitud directa anterior, recordando que el concepto de “tarifas de pago” (“rates of pay”), que se menciona y está definido en los artículos 6 y 2, párrafo 1), de la Ley de Empleo del país, de 2001, parecía ser más restrictivo que el término “remuneración” tal como se define en el Convenio; la Comisión de Expertos expresó la esperanza de que el Gobierno modifique estos artículos en consonancia con el Convenio.

9. La Comisión recordó que el artículo 6, párrafo b), de la Ley de Empleo de 2001 era más restrictivo de lo que se requería en virtud del Convenio, ya que limitaba la aplicación del principio de trabajo de igual valor a comparar el trabajo realizado en el mismo establecimiento, que requería sustancialmente el mismo grado de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se llevaba a cabo en las mismas condiciones laborales. La Comisión pidió al Gobierno que modifique la legislación en consonancia con el Convenio.

10. La Comisión tomó nota de la información que parecía indicar que los acuerdos colectivos no contenían disposiciones sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La Comisión pidió al Gobierno que incluya información sobre las medidas adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores para lograr la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

11. La Comisión tomó nota con pesar de que el informe del Gobierno no contenía ninguna respuesta a sus comentarios anteriores, y le pidió que proporcionara información sobre: a) la manera en que se determinaba la remuneración en la administración pública y el sector público, b) ejemplos de acuerdos y políticas que prevean una evaluación objetiva del empleo en el sector público y el privado, y c) medidas destinadas a mejorar la capacidad de los inspectores de trabajo para detectar y abordar la desigualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y garantizar que los trabajadores estén informados de su derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y de los mecanismos de solución de controversias disponibles.

Convenio núm. 111

12. En su solicitud directa de 2011, la Comisión señaló que no se había recibido informe del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión reiteró su solicitud directa anterior, recordando que el artículo 26 de la Constitución de las Bahamas prohibía la discriminación en la ley, y la perpetrada por funcionarios públicos o cualquier autoridad pública por motivos determinados, pero no específicamente por motivo del sexo. La Comisión pidió al Gobierno que indique las disposiciones jurídicas específicas que garantizan que los trabajadores puedan obtener reparación por discriminación en la ley o perpetrada por funcionarios públicos o cualquier autoridad pública por motivo del sexo.

13. La Comisión recordó sus comentarios anteriores en que se tomaba nota de la segregación ocupacional de los hombres y las mujeres, incluso en la categoría profesional superior de altos funcionarios y directivos. También recordó que, a pesar del mayor número de mujeres que se gradúan de cursos de formación impartidos por el Instituto Técnico y de Formación Profesional de Bahamas, las mujeres todavía se concentraban en las ocupaciones denominadas típicamente femeninas, como las de cosmetólogas, empleadas en oficinas y administradoras de sistemas de oficinas. La Comisión reiteró su petición al Gobierno de que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para abordar la segregación de los hombres y las mujeres en las diversas categorías laborales, incluidos en los niveles superiores, y para promover la participación de las mujeres en una amplia gama de cursos de formación, incluidos a los impartidos tradicionalmente para los hombres, así como los resultados obtenidos.

14. La Comisión también pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas concretas adoptadas por el Ministerio de Trabajo para promover y garantizar la igualdad en el empleo y la ocupación, incluida información sobre las actividades pertinentes de los servicios de inspección del trabajo y los servicios públicos de centralización del empleo y la mano de obra. Además, pidió información sobre las decisiones pertinentes del Tribunal Industrial o los tribunales ordinarios, en particular las decisiones que hagan referencia al artículo 6 de la Ley de Empleo, y sobre el número de denuncias que habían sido presentadas en los últimos años por discriminación en el empleo y la educación, y el resultado de dichas reclamaciones.

Convenio núm. 103

15. En su observación de 2008, la Comisión tomó nota con satisfacción de las enmiendas introducidas al reglamento de la Ley sobre el Seguro Nacional (prestaciones y asistencia) de 2003, que dieron plenamente efecto al artículo 3, párrafo 6) (Descanso suplementario remunerado en caso de enfermedad a consecuencia del parto) y el artículo 4, párrafos 1) y 6) (prestaciones de maternidad en dinero) del Convenio.

16. En su solicitud directa de 2008, la Comisión recordó su solicitud anterior sobre la necesidad de armonizar la legislación nacional en conformidad con el artículo 3, párrafos 1) y 3) (derecho a descanso por maternidad, descanso obligatorio de seis semanas después del parto), el artículo 5 (interrupciones de trabajo para la lactancia) y el artículo 6 (protección contra el despido durante la ausencia por maternidad), del Convenio.

Convenio núm. 182

17. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota con pesar de que no se había recibido informe del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión reiteró su solicitud directa anterior. Tras recordar el Estudio rápido de evaluación de la OIT de 2002, la Comisión observó que los niños que se dedicaban a determinadas actividades relacionadas con el turismo estaban expuestos al riesgo de quedar involucrados en las peores formas de trabajo infantil, como la explotación sexual comercial. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que indique si se han tomado medidas para sensibilizar a los que trabajan directamente con la industria turística, como las asociaciones de propietarios de hoteles, operadores turísticos, las

asociaciones de conductores de taxi y los propietarios de bares y restaurantes y sus empleados.

Bulgaria

18. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Bulgaria ha ratificado los Convenios núms. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios núms. 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 182 y 183.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

19. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT relativos a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

20. En su solicitud directa de 2011, la Comisión acogió con agrado la modificación introducida en 2008 a la Ley nacional de protección contra la discriminación, a raíz de la cual el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor se aplica a todas las remuneraciones, con independencia de la duración del contrato de trabajo o de las horas de trabajo (artículo 14, párrafo 2)), y se dispone que la remuneración de una empleada o trabajadora que se reincorporen de una licencia por maternidad o para el cuidado de hijos (artículo 14, párrafo 4)) debe estar indizada en la misma proporción que la aplicada a los demás trabajadores.

21. La Comisión tomó nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno de que, entre 2005 y 2009, la diferencia salarial de género (salario medio anual) en el sector público se incrementó significativamente, del 23% al 35%, mientras que durante el mismo período disminuyó del 21% al 19% en el sector privado. Tras observar que el Gobierno indicó que en Bulgaria no existía discriminación en la remuneración entre hombres y mujeres, y que las diferencias en la remuneración resultaban de otros factores, la Comisión señaló que las actitudes históricas hacia el papel de la mujer en la sociedad, junto con los estereotipos, habían contribuido a la segregación ocupacional por sexo en el mercado laboral. La Comisión pidió al Gobierno que tome medidas, tales como estudios o encuestas sobre las diferencias en la remuneración por género en los sectores público y privado, para examinar las causas subyacentes de la diferencia salarial de género, e incluso si los empleos y puestos principalmente ocupados por las mujeres eran sistemáticamente infravalorizados. Además, teniendo en cuenta el aumento significativo de la diferencia salarial por motivos de género en el sector público, la Comisión pidió al Gobierno que indique qué medidas se han adoptado o previsto para examinar y abordar esa cuestión. La Comisión reiteró su petición de información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover el uso y desarrollo de métodos para la evaluación objetiva del empleo, sin prejuicios de género, particularmente en el sector privado, en colaboración con organizaciones de empleadores y de trabajadores.

22. La Comisión acogió con beneplácito la celebración de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Política Social y la Comisión de Protección contra la Discriminación, en que se prevén actividades conjuntas con miras a crear condiciones que reduzcan y eliminen las disparidades de remuneración entre

hombres y mujeres. La Comisión también tomó nota de la información proporcionada en los casos de discriminación salarial examinados por la Comisión de Protección contra la Discriminación, en particular la decisión en la que esta Comisión había recomendado que se incluyera en el acuerdo colectivo una cláusula explícita que garantice la observancia del principio de igualdad de remuneración, de conformidad con el artículo 14, párrafos 1) y 2), de la Ley de protección contra la discriminación. Se pidió al Gobierno que indique las medidas adoptadas a raíz de la decisión de la Comisión de Protección contra la Discriminación en relación con la inclusión del principio de igualdad de remuneración en los acuerdos colectivos.

Convenio núm. 111

23. En su observación de 2011, la Comisión tomó nota con interés de las medidas adoptadas para supervisar los programas y las medidas que se dirigían a promover la igualdad de acceso al empleo, a la formación y a la educación de los miembros de la comunidad romani. Señaló que la supervisión de la aplicación del Plan de acción nacional sobre la iniciativa “Década de la inclusión romani 2005-2015” estuvo a cargo de un grupo de trabajo interdepartamental. La Comisión pidió al Gobierno que siga adoptando medidas concretas para fomentar la igualdad de oportunidades para la población romani, especialmente respecto del acceso al empleo y a la enseñanza, y que comunique información al respecto, incluida la información estadística relativa a su situación en el mercado de trabajo. Se pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de acceso al empleo y la ocupación en los sectores público y privado de las personas de otros grupos minoritarios étnicos, religiosos y lingüísticos, en particular las personas de origen turco, los musulmanes de habla búlgara (*pomaks*) y las personas de origen macedonio.

24. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota de los esfuerzos de sensibilización desplegados por la Comisión de Protección contra la Discriminación, que impartía conocimientos básicos de los derechos fundamentales e instrucciones sobre cómo presentar una queja ante esa Comisión, y pidió al Gobierno que siga facilitando información a ese respecto.

25. Tomando nota de la aprobación, en diciembre de 2008, de la Estrategia nacional para la promoción de la igualdad de género correspondiente al período 2009-2015, la Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre lo siguiente: a) las medidas concretas adoptadas para aplicar los planes nacionales de acción y la Estrategia nacional para la promoción de la igualdad de género, con el fin de garantizar la igualdad de acceso y de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, incluso en los cargos de responsables de adopción de decisiones y directivos en los sectores privado y público; b) las medidas adoptadas para hacer frente a los estereotipos de género, en particular las suposiciones con respecto a las capacidades profesionales y aspiraciones de las mujeres; c) los progresos realizados en la aprobación del proyecto de ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y d) la cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diseño y la aplicación de las medidas adoptadas para promover la igualdad de género.

26. En lo que respecta al acoso sexual, la Comisión pidió al Gobierno que indique cómo se garantiza en la práctica la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluso a través de medidas preventivas. Asimismo, pidió al Gobierno que

facilite información sobre los casos de acoso sexual, de conformidad con el artículo 17 de la Ley de protección contra la discriminación.

27. Tomando nota del estudio nacional sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo, de la Agencia de Empleo y sus divisiones territoriales, así como el artículo 24 de la Ley de protección contra la discriminación, que se refiere a las obligaciones del empleador, la Comisión pidió al Gobierno que dé detalles sobre las medidas adoptadas en virtud del artículo 24, y de las medidas adoptadas o previstas sobre la base de los resultados del estudio sobre la igualdad de oportunidades.

Convenio núm. 156

28. En su solicitud directa de 2011, la Comisión señaló que no se había recibido informe del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión reiteró su solicitud directa anterior, en que señalaba que algunas medidas destinadas a facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares previstas en la legislación y los convenios colectivos solo estaban disponibles para las mujeres que tenían hijos. Tras recordar que la hipótesis de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar es contraria a los objetivos del Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que revise las medidas en cuestión, y se cerciore de que tanto los trabajadores como las trabajadoras con responsabilidades familiares pueden ampararse en medidas compatibles con el Convenio, en igualdad de condiciones.

29. La Comisión observó que el Código del Trabajo de Bulgaria prohibía la discriminación sobre la base, entre otras cosas, del sexo y la situación de familia (artículo 8, párrafo 1)), y que la Ley de protección contra la discriminación prohibía la discriminación en el empleo sobre la base de, entre otras cosas, sexo, situación personal y estado civil (artículo 4, párrafo 1)). La Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre los casos de discriminación en el empleo y la ocupación sobre la base de las responsabilidades familiares que hubieran sido examinados por los tribunales, la Inspección del Trabajo o la Comisión de Protección contra la Discriminación, y los correspondientes recursos.

30. La Comisión observó que, en virtud del Código del Trabajo, un empleador podría dar por terminado el contrato de trabajo solo en los casos enumerados en los artículos 328 y 330. La Comisión pidió al Gobierno que confirme que las prohibiciones de discriminación basada en las responsabilidades familiares antes mencionadas se aplicaban con respecto a la terminación del contrato de trabajo. Asimismo, pidió al Gobierno que indique las vías de recurso en caso de despido discriminatorio, y proporcione información sobre los casos relacionados con el despido de trabajadores debido a sus responsabilidades familiares.

31. La Comisión tomó nota de la introducción en 2008 de la licencia por paternidad por un período de hasta 15 días, durante los cuales se recibían los beneficios de seguridad social hasta una cuantía del 90% de la remuneración media (artículo 163, párrafo 7) del Código del Trabajo). También señaló que, por primera vez, se había concedido un período de licencia parental de seis meses con respecto a los hijos de 2 a 8 años, disponible para padres y madres en igualdad de condiciones, si bien esta licencia no era remunerada ni se proporcionaban prestaciones de seguridad social (artículo 167, párrafo a)). La Comisión tomó nota además de que la licencia para el cuidado de hijos menores de 2 años, conforme a lo dispuesto en los

artículos 163 y 164, estaba a disposición de las trabajadoras, mientras que los hombres podrían tomar tal licencia solo con el consentimiento de la madre. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información detallada, incluso con datos estadísticos, para determinar en qué medida se había utilizado la licencia de paternidad y la licencia parental en virtud del artículo 167, párrafo a) del Código de Trabajo. La Comisión también tomó nota de que la licencia de paternidad en virtud del artículo 163, párrafo 7), del Código de Trabajo estaba condicionada a que el padre estuviera casado y conviviera con la madre. La Comisión pidió al Gobierno que indique las razones por las que la licencia de paternidad estaba condicionada al estado civil.

32. La Comisión observó que el artículo 139, párrafo 2), del Código del Trabajo y el artículo 16, párrafo a), de la Ley de administración pública contemplaban la posibilidad de organizar horarios de trabajo flexibles. Pidió al Gobierno que proporcione información más detallada sobre la aplicación práctica de estas disposiciones.

33. La Comisión señaló que la Estrategia de empleo actualizada de la República de Bulgaria para 2008-2015 apuntaba a una cobertura nacional adecuada de atención accesible para los niños pequeños y otros familiares a cargo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información estadística que indique los progresos realizados en la ampliación de la cobertura de los servicios e instalaciones para los niños pequeños y otros familiares a cargo.

Convenio núm. 182

34. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que el Plan de acción nacional contra la explotación sexual comercial de niños solo tenía validez hasta 2005. Sin embargo, el Gobierno indicó que la prevención de la violencia y toda forma de explotación, maltrato y trata de niños, así como la protección, apoyo y reinserción de las víctimas, seguían figurando entre las principales prioridades del Organismo Estatal para la Protección de la Infancia, tal como se define en sus documentos constitutivos: la Estrategia nacional para la infancia 2008-2018 y los programas nacionales de protección de la infancia para los años 2008, 2009 y 2010. La Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre las repercusiones de esas medidas.

Convenio núm. 183

35. En su solicitud directa de 2008, la Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la aplicación práctica del artículo 6, párrafos 3) y 6), del Convenio (pago de prestaciones pecuniarias a las trabajadoras que no habían completado seis meses de cotización o no estaban cubiertas por el Código del Seguro Social Obligatorio) y, en particular, las modificaciones introducidas a la Ley núm. 32/2004 de prestaciones familiares por hijos.

36. La Comisión tomó nota de la modificación del artículo 307 del Código del Trabajo, aprobado en 2004, que limitaba a las mujeres embarazadas y madres lactantes la prohibición relativa a los tipos de trabajo peligrosos o difíciles, en virtud de una lista que debía ser establecida por una ordenanza del Ministerio de Trabajo y Política Social y el Ministerio de Salud. La Comisión tomó nota de la información sobre las modalidades y procedimientos para la evaluación de los riesgos para la salud de las mujeres embarazadas y lactantes. La Comisión tomó nota con interés de

la información de que, según los términos del artículo 163, párrafo 1), del Código del Trabajo, en su forma enmendada en 2004 y 2006, la duración de la licencia de maternidad había aumentado de 135 días a 315 días.

37. En virtud del artículo 9 de la Ley de protección contra el despido, una vez que la persona que alegara ser víctima de discriminación hubiera demostrado los hechos, el acusado debía probar que no se había vulnerado el derecho a la igualdad de trato. La Comisión pidió al Gobierno que explique de qué forma se aplica la disposición en la práctica, a la luz del artículo 8, párrafo 1), del Convenio, que establece que incumbirá al empleador la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias, o la lactancia natural.

38. Con respecto a la exigencia de un certificado médico para la celebración de un contrato de trabajo, la Comisión pidió nuevamente al Gobierno que indique si el certificado médico podía o no contener información relacionada con el embarazo.

Guyana

39. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Guyana ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios núms. 29, 45, 87, 97, 98, 105, 138, 142 y 182.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

40. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos relativos a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

41. En su observación de 2011, la Comisión de Expertos tomó nota con pesar de que no se había recibido informe del Gobierno. Por consiguiente, reiteró su observación anterior, recordando que el artículo 9 de la Ley núm. 26 de prevención de discriminaciones, de 1997, establecía la obligación de todo empleador de pagar una remuneración igual a hombres y mujeres que realizan trabajo de igual valor, mientras que el artículo 2, párrafo 3) de la Ley núm. 19, de la igualdad de derechos, de 1990, preveía “una remuneración igual por el mismo trabajo o un trabajo de la misma naturaleza”, lo que no era suficiente para cumplir con los requisitos del Convenio. Seguía preocupada por la incompatibilidad entre las disposiciones anteriores. Tras observar que no se habían realizado progresos con respecto a este asunto durante varios años, la Comisión pidió al Gobierno una vez más que modifique la legislación.

42. La Comisión recordó la comunicación recibida de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, actualmente Confederación Sindical Internacional, que manifestó su preocupación en relación con la promoción y la aplicación efectiva de la legislación sobre igualdad de remuneración. En este contexto, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que no había habido ningún caso de que los hombres y las mujeres recibieran una remuneración diferente por el mismo trabajo. Preocupada de que el informe del Gobierno indicara una comprensión errónea del alcance y el significado de los principios del

Convenio, la Comisión consideró que, para asegurar la aplicación del Convenio, era esencial impartir una formación sobre el principio de igualdad de remuneración a los inspectores de trabajo y los jueces, así como a los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

43. En su solicitud directa de 2011, la Comisión reiteró su solicitud directa anterior, y tomó nota de las ordenanzas sobre sueldos que establecían salarios mínimos para las distintas categorías de trabajadores en varios sectores. Tras observar que algunos de los términos utilizados para describir una categoría de trabajadores no eran neutros desde una perspectiva de género (por ejemplo, camarero de bar, asistente de cocina, sereno, soldado), la Comisión pidió al Gobierno que vele por el uso de una terminología neutra en términos de género, con miras a evitar un prejuicio sexista en la determinación de la remuneración. Asimismo, pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los esfuerzos, aptitudes y responsabilidades requeridas por los trabajos llevados a cabo predominantemente por mujeres no estuvieran infravalorizados en el proceso de fijación de los salarios mínimos.

44. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que los acuerdos colectivos no contenían disposiciones específicas sobre la igualdad de remuneración. Tras recordar que la negociación colectiva ofrece una oportunidad para promover una evaluación objetiva del empleo, como medio para establecer la remuneración de conformidad con el principio del Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para procurar la cooperación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en este asunto.

Convenio núm. 111

45. En su observación de 2011, la Comisión tomó nota con pesar de que no se había recibido informe del Gobierno. Por lo tanto, reiteró su observación anterior, tras tomar nota de la comunicación de la Confederación Sindical Internacional, en que se señalaba a la atención la escasa representación de la mujer en ámbitos de trabajo con predominio masculino, la limitada participación laboral de las mujeres amerindias y la falta de procedimientos eficaces para tratar las quejas de discriminación. Recordando la importancia de disponer de estadísticas fiables para evaluar los progresos realizados, la Comisión pidió al Gobierno que facilite datos estadísticos desglosados por sexo sobre la participación de hombres y mujeres, incluidas las mujeres amerindias, en las diversas ocupaciones y sectores de la economía, así como su participación en los cursos de formación profesional y las medidas adoptadas o previstas para garantizar que las políticas y planes bajo su control no fortalezcan los estereotipos sobre las funciones de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

46. En su solicitud directa de 2011, la Comisión reiteró su solicitud directa anterior, en que solicitaba información sobre el establecimiento y funcionamiento de la Comisión de Derechos Humanos, la Comisión de los Pueblos Indígenas y la Comisión de la Mujer y la Igualdad de Género.

47. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que no se había presentado ningún recurso ante los tribunales en relación con acoso sexual. La Comisión alentó al Gobierno a sensibilizar al público sobre el acoso sexual, y los procedimientos y los mecanismos disponibles.

48. La Comisión también pidió al Gobierno que facilite información sobre la aplicación del Plan de Acción Nacional de las Mujeres 2005-2007. Tras destacar una vez más el alto nivel de los resultados educativos de las niñas, la Comisión pidió al Gobierno que informe sobre cómo ello se reflejaba en el mercado de trabajo para las mujeres.

Indonesia

49. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Indonesia ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios núms. 29, 45, 87, 98, 105, 138 y 182.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

50. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos relativos a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

51. En su observación de 2011, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que tome medidas con el fin de revisar y modificar la legislación actual, incluida la Ley del Trabajo (núm. 13/2003) con el fin de dar una expresión jurídica explícita al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

52. La Comisión recordó el Decreto gubernamental núm. 37, de 1967, y el Decreto del Ministro de Agricultura núm. 418/KPTS/EKKU/5/1981, que contenía un trato desigual entre hombres y mujeres en relación con el pago de las prestaciones relacionadas con el empleo, y el artículo 31, párrafo 3) de la Ley de matrimonio (núm. 1/1974), que establecía que el marido era el jefe de familia. La Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para modificar o derogar el Decreto núm. 418/KPTS/EKKU/5/1981, y sobre los resultados y el impacto del estudio en curso sobre la Ley de matrimonio, y que tome medidas para garantizar que no haya en la práctica discriminación directa o indirecta contra las mujeres en lo que respecta a las asignaciones familiares y las prestaciones relacionadas con el empleo.

53. Con respecto a la segregación de las ocupaciones en función del género, la Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas por el grupo de trabajo tripartito con el fin de difundir las directrices sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, publicadas por el Gobierno en 2005. La Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas o previstas para mejorar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de oportunidades de empleo en todos los niveles.

54. En su solicitud directa de 2011, en lo que respecta al artículo 1, párrafo 3), de la Ley de Trabajo, que define “sueldo”, la Comisión pidió al Gobierno que proporcione información específica sobre qué elementos se incluyen en “otras formas de remuneración” y que indique de qué manera el Gobierno garantiza en la práctica que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor se aplique a todas las formas de remuneración.

55. La Comisión recordó que ni el Reglamento del Ministerio de Trabajo PER-01/MEN/1999 sobre el sueldo mínimo, ni la resolución 01/DEPENAS/XII/2006 del Consejo Nacional de Sueldos, relativa a los procedimientos de ese Consejo, parecía ofrecer medios específicos para asegurar que los criterios para la determinación de los sueldos mínimos sectoriales estuvieran exentos de prejuicios de género. La Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas o previstas por el Consejo Nacional de Sueldos para desarrollar un sistema de remuneración nacional, y que indique de qué manera esas medidas promovían el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

56. Con respecto a la evaluación objetiva del empleo, la Comisión pidió al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para promover los métodos objetivos de evaluación del empleo previstos en el Decreto KEP-49/MEN/IV/2004, del Ministro de Trabajo y Transmigración, y que indique de qué manera se utilizan las directrices sobre igualdad de oportunidad en el empleo para promover métodos objetivos de evaluación del empleo y el uso de criterios objetivos para fijar los sueldos.

57. La Comisión tomó nota de que el Gobierno había publicado las directrices con miras a promover la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo. La Comisión también señaló que la inspección del trabajo había llevado a cabo actividades de sensibilización. Tras observar que no se había proporcionado información sobre los casos de discriminación salarial por razón del sexo, la Comisión pidió al Gobierno que facilite información concreta y documentada sobre las medidas adoptadas o previstas para sensibilizar a los inspectores del trabajo, trabajadores, empleadores y sus organizaciones acerca del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Convenio núm. 111

58. En su solicitud directa de 2011, la Comisión recordó que en la Ley del Trabajo faltaban detalles específicos de los motivos de discriminación y una definición de discriminación directa e indirecta.

59. La Comisión señaló que las directrices sobre el acoso sexual, elaboradas por el Gobierno en cooperación con los interlocutores sociales, se habían publicado a través de la Circular núm. SE.03/MEN/IV/2011. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para enmendar la Ley del Trabajo o adoptar otras leyes con el fin de prohibir el acoso sexual, tanto con propósitos retributivos como hostiles, en el empleo y la ocupación, y proteger a los trabajadores de ese flagelo.

60. Con respecto al acceso al empleo y la ocupación, la formación profesional y la educación, la Comisión pidió al Gobierno que indique las medidas adoptadas, en cooperación con los interlocutores sociales, para abordar la segregación ocupacional y promover el acceso de las mujeres a trabajos mejor remunerados y una amplia gama de ocupaciones. Tomando nota de la indicación del Gobierno de que apreciaría recibir ayuda de la OIT en la recopilación de datos, la Comisión pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para obtener dicha asistencia.

Convenio núm. 138

61. En su observación de 2010, la Comisión tomó nota del informe de Yakarta de la OIT, en que un estudio indicaba que el 68% de las trabajadoras domésticas interrogadas señalaron maltrato psicológico, el 93%, violencia física, y el 42%, alguna forma de acoso o abuso sexual en el trabajo. La Comisión expresó su grave preocupación por la explotación que seguían experimentando los niños trabajadores domésticos. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de ley de protección de los trabajadores domésticos se apruebe con carácter urgente. También pidió al Gobierno que tome medidas para abordar la situación de los niños trabajadores domésticos, y que facilite información sobre los resultados obtenidos. La Comisión formuló declaraciones similares en relación con el Convenio núm. 182.

Jamaica

62. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Jamaica ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios núms. 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138 y 182.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

63. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos relativos a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

64. En su observación de 2011, teniendo en cuenta la declaración del Gobierno de que todavía estaba en curso la revisión de la Ley de empleo de 1975 (Igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres), la Comisión instó una vez más al Gobierno a que modifique el artículo 2 de la ley, ya que esta disposición se limitaba a comparar requisitos laborales “similares” o “sustancialmente similares” y no daba plena expresión legislativa al concepto de “trabajo de igual valor”, establecido en el Convenio.

65. En su solicitud directa de 2011, la Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para promover la aplicación del Convenio a través de políticas destinadas a fomentar la igualdad de acceso de las mujeres a todas las ocupaciones y sectores económicos, y sobre la distribución de hombres y mujeres en las escalas de salarios y ocupaciones abarcadas, a fin de que la Comisión pueda evaluar en qué medida se aplica el principio del Convenio a través de los acuerdos colectivos.

66. Con respecto a la evaluación objetiva del empleo, la Comisión pidió al Gobierno que indique de qué manera garantizaba que los hombres y las mujeres recibieran una remuneración igual por trabajo de igual valor en la administración pública, y aclare si el sistema de evaluación de la gestión del rendimiento empleado por la administración pública apuntaba a analizar y clasificar los puestos de trabajo a los fines de fijar la remuneración, y que describa el método y los criterios utilizados para tal fin.

Convenio núm. 111

67. En su solicitud directa de 2011, la Comisión recordó que en el artículo 24 de la Constitución se prohíbe invocar como motivo de discriminación la ausencia de relaciones sexuales. La Comisión pidió al Gobierno que tome medidas para aprobar disposiciones que definan explícitamente, y que prohíban la discriminación directa e indirecta, al menos en todos los casos enumerados en el artículo 1, párrafo 1), apartado a) del Convenio, con respecto a todos los aspectos de empleo y ocupación, y en relación con todos los trabajadores. Asimismo, pidió al Gobierno que facilite información sobre toda novedad relativa a la situación del proyecto de enmienda de la Constitución, así como las medidas que se adopten para modificar la legislación sexista u obsoleta, tal como preconiza la Oficina de Asuntos de la Mujer.

68. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de política sobre el acoso sexual, que había sido revisado y modificado por la Oficina del Gabinete del Gobierno de Jamaica, se sometería conjuntamente a la aprobación del Gabinete, y se propondrían las condiciones y disposiciones para la promulgación de la legislación sobre acoso sexual. La Comisión también señaló que se habían adoptado medidas para preparar la aplicación de la política, incluidas actividades de capacitación y talleres de sensibilización. La Comisión tomó nota además de que la Oficina de Asuntos de la Mujer seguía ofreciendo cursos de capacitación y sensibilización sobre el acoso sexual, en especial a los miembros de la Fuerza de Policía de Jamaica y otras partes interesadas.

69. La Comisión acogió con beneplácito la puesta en ejecución de la política nacional para la igualdad de género, el 8 de marzo de 2011. La Comisión tomó nota de las diversas medidas adoptadas para promover la política, en particular mediante actividades de capacitación y sensibilización sobre la incorporación de la perspectiva de género y el establecimiento de puntos focales de género en el sector público. La Comisión pidió al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los efectos de la política nacional de género en los sectores público y privado, y más particularmente, la manera en que abordaba la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo. Asimismo, le pidió que facilite información estadística sobre la representación de las mujeres en diferentes categorías laborales, como los cargos de dirección y de adopción de decisiones en los sectores público y privado.

70. Recordando los programas de formación de aptitudes no tradicionales impartidos por el Fondo Fiduciario de Empleo y Formación de Recursos Humanos y la Agencia Nacional de Capacitación, la Comisión pidió al Gobierno que siga facilitando información sobre el número de mujeres beneficiarias de la formación y la proporción de participantes que habían podido obtener un empleo después de haber recibido la capacitación ofrecida por la organización.

Convenio núm. 97

71. En su solicitud directa de 2007, la Comisión tomó nota de los cuadros estadísticos para 2005 y 2006 sobre las solicitudes de permisos de trabajo por país de origen, y sobre el número de trabajadores jamaquinos empleados cada mes en América del Norte, por categoría y sexo. Pidió al Gobierno que continúe facilitando información sobre los flujos de inmigración y emigración, desglosados por sexo, origen y sector de empleo, así como sobre las actividades pertinentes de la inspección del trabajo.

México

72. Entre los convenios pertinentes de la OIT, México ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios núms. 29, 45, 87, 105, 142 y 182.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

73. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos relativos a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

74. En la observación de 2011, la Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno de que, si bien no se habían introducido modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a la inclusión del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, se había adoptado la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) de 2009, que establecía las condiciones para que toda organización que tuviera trabajadores a su servicio pudiera obtener la certificación y el emblema que demostraban que sus prácticas laborales respetaban la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres.

75. En este sentido, la Comisión observó que si bien la adopción de la norma promovía el respeto del principio de igualdad entre hombres y mujeres y constituía una evolución respecto del principio de salario igual por trabajo igual, no quedaba claro si el concepto de “trabajo comparable” se utilizaba como sinónimo de “trabajo de igual valor”. Asimismo, la norma mencionada no era de aplicación general, sino que estaba dirigida a aquellas organizaciones que deseaban obtener la certificación, y desde ese punto de vista también podían tener una aplicación más restringida.

76. Con respecto a la brecha salarial de género, la Comisión invitó al Gobierno a que emprenda estudios en profundidad sobre las razones de la amplitud de la brecha salarial por motivos de género, y a que adopte medidas positivas tendientes a abordar de una manera más eficaz las causas estructurales de la misma.

77. En su solicitud directa de 2011, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012, la Comisión pidió al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el impacto del Programa.

78. La Comisión pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias con miras al desarrollo de métodos objetivos de evaluación del trabajo.

Convenio núm. 111

79. En su observación de 2010, la Comisión recordó sus anteriores peticiones al Gobierno de que enviara información sobre los mecanismos de seguimiento de la situación de la discriminación en la práctica en las zonas francas de exportación (maquiladoras), así como sobre las denuncias de discriminación por motivos de sexo presentadas en las juntas de conciliación y arbitraje locales y federales o ante los tribunales. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que no disponía de información acerca de las prácticas sistemáticas discriminatorias contra las

mujeres en las plantas maquiladoras de las zonas francas de exportación o de denuncias por discriminación por motivos de sexo en esas plantas. La Comisión recordó que se trataba de cuestiones pendientes desde hace años y que habían sido examinadas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2006, en particular con respecto a la exigencia de pruebas de embarazo para acceder o mantener un empleo y al sometimiento de las mujeres embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas para forzarlas a renunciar al empleo. La Comisión tomó nota con preocupación de estas prácticas discriminatorias y pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para investigar la existencia de las prácticas discriminatorias mencionadas, y tratar de modo eficaz la situación de discriminación de las mujeres en las zonas francas de exportación.

80. La Comisión tomó nota de que, el 18 de marzo de 2010 se había sometido a consideración del Congreso el proyecto de decreto por el que se reformaban diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y se prohibía al empleador exigir a las trabajadoras certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, así como despedir a trabajadoras por estar embarazadas, por cambio de estado civil o por tener a su cuidado hijos menores. Dicha reforma estaba siendo examinada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. La Comisión pidió al Gobierno que informara sobre los avances realizados en la reforma de la Ley Federal del Trabajo.

81. La Comisión recordó que, en sus comentarios anteriores, había pedido al Gobierno que: a) garantizara que las quejas de acoso sexual presentadas en virtud de la Ley Federal del Trabajo no resultaran en la terminación de la relación de empleo de la víctima y que se previeran sanciones y reparaciones apropiadas; b) informara sobre el número y naturaleza de los casos presentados en virtud de la Ley Federal del Trabajo, y c) enviara informaciones sobre los procedimientos existentes para denunciar el acoso sexual y su aplicación práctica, así como otros recursos existentes para tratar casos de acoso sexual en el sector público. A este respecto, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que la iniciativa de reforma laboral sometida al Congreso en marzo de 2010 incluía disposiciones que prohibían los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo. El Gobierno informó también de que la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y el Código penal federal contemplaban sanciones para castigar el acoso sexual. Además el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social habían adoptado medidas tales como un Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito de la administración pública, el Programa procuración de justicia laboral y la Campaña para la prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento sexual en los ámbitos escolar y laboral. La Comisión pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de que en el marco de la reforma laboral pendiente se garantice que las quejas de acoso sexual en virtud de la Ley Federal del Trabajo no den como resultado la terminación de la relación de trabajo de la víctima.

82. En su solicitud directa de 2010, la Comisión observó que en el marco del Acuerdo nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, aprobado en 2007, se había incrementado el presupuesto asignado a los programas dirigidos a las mujeres y a la igualdad de género, lo que había permitido desarrollar diversas actividades, en particular el Programa de Organización Productiva para Mujeres Indígenas, el Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales, el Programa de la Mujer en el Sector Agrario, el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario, que

había concedido el 80% de su microcrédito a las mujeres de zonas rurales y urbanas, y el Programa Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad, que había beneficiado a 1.500 unidades productivas, el 92% de las cuales estaban compuestas solo por mujeres. Además, en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres había puesto en marcha un programa sobre la igualdad de condiciones de empleo y la lucha contra el acoso sexual y la segregación de género profesionales. Se lanzó también una campaña para aumentar la concienciación sobre las cuestiones relativas a las desigualdades laborales, la segregación laboral, la responsabilidad compartida para el trabajo y la vida familiar, la inclusión de los jóvenes y las personas con discapacidad y el acoso sexual en el lugar de trabajo. La Comisión observó que, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la tasa de participación en la actividad económica era del 44,2% entre las mujeres y el 80,4% entre los hombres. La Comisión pidió al Gobierno que facilite información sobre el impacto de los programas y las actividades anteriores.

83. La Comisión observó que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social promovía la concesión de distinciones y daba reconocimiento a las empresas que ayudaban a los empleados a conciliar la vida laboral y familiar y promover la igualdad de género y las políticas para combatir la violencia en el lugar de trabajo y el acoso sexual. Las iniciativas incluían el “Modelo de Equidad de Género” y el distintivo de “Empresa Familiarmente Responsable”. La Comisión también tomó nota de la adopción de la Norma NMX-R-025-SCFI-2009, relativa a la igualdad laboral entre hombres y mujeres, que establecía los requisitos para la obtención de la certificación y el emblema que demostraba que las prácticas laborales de una organización respetaban el derecho a la igualdad y la no discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los efectos de la Norma en este sentido.

84. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que indique las razones de la retirada de las denuncias recibidas por el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, dado que entre el 1 de junio de 2006 y el 15 de mayo de 2008 el Consejo había recibido 70 denuncias de discriminación por motivo de embarazo, pero 50 de ellas habían sido retiradas por los denunciantes, por razones personales. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, según el Consejo, muchas de las personas en cuestión habían optado por negociar en lugar de participar en el proceso de conciliación, y que el Consejo había recibido 102 denuncias de prácticas discriminatorias relacionadas con embarazo, género y discriminación racial.

85. La Comisión señaló que entre julio de 2008 y junio de 2010, los inspectores de trabajo no habían registrado violaciones del derecho a la no discriminación. La Comisión pidió al Gobierno que continúe facilitando información sobre los casos de violaciones del derecho a la no discriminación en el lugar de trabajo y, en particular, sobre la formación impartida a los inspectores del trabajo en el ámbito de la discriminación en el empleo.

Convenio núm. 182

86. En su observación de 2011, la Comisión tomó nota de las informaciones sobre la adopción, en enero de 2011, del Programa nacional para prevenir y sancionar la trata de personas. Señaló que ese Programa tenía por objetivo responder eficazmente

y de manera integral al problema de la trata en el ámbito federal y apuntaba a cuatro objetivos: a) comprender las causas y las consecuencias de la trata de personas en el país; b) prevenir la trata de personas y transformar los patrones culturales de tolerancia hacia la explotación sexual y la explotación laboral; c) coadyuvar en el mejoramiento de la procuración de justicia en materia de trata de personas; y d) proporcionar una atención integral y de calidad a las personas en situación de trata, así como a familiares y testigos.

Nueva Zelanda

87. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Nueva Zelanda ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios núms. 97 (con exclusión de las disposiciones del anexo I), 98, 105, 122 y 182.

Comentarios de los órganos supervisores de la OIT

88. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes convenios:

Convenio núm. 100

89. En su observación de 2011, la Comisión recordó que la Ley de relaciones de empleo, de 2000, la Ley de derechos humanos, de 1993, y la Ley de igualdad de salarios, de 1972, restringían el requisito de igualdad de remuneración para hombres y mujeres a un trabajo que fuera igual o similar. Además, la Ley de relaciones de empleo limitaba el alcance de la comparación a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajaban para el mismo empleador. La Comisión tomó nota de la preocupación expresada por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda de que no existieran aún mecanismos legislativos para poner en funcionamiento y aplicar el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Asimismo, señaló que la Unidad para la Igualdad del Empleo y la Remuneración se había cerrado, y que su programa de trabajo había finalizado, y que ya no se llevaban a cabo investigaciones salariales, lo cual había socavado todos los progresos en este ámbito. La Comisión pidió al Gobierno que tome medidas para dar pleno efecto legislativo al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

90. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que las diferencias de remuneración por motivo de género eran superiores en el sector público que en el sector privado en 2009. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas por la Comisión Estatal de Servicios y el Ministerio de Asuntos de las Mujeres con miras a promover y aplicar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en la administración pública, y sobre el impacto de esas medidas. Asimismo, pidió al Gobierno que transmita información sobre todas las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas a raíz de los exámenes sobre la igualdad en el empleo y en la remuneración, así como sobre los resultados alcanzados en la aplicación de los planes de respuesta de los departamentos de la administración pública en materia de igualdad salarial y en el empleo.

91. Con respecto a la evaluación objetiva del empleo, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que se había puesto a disposición de los empleadores de

los sectores público y privado, a través del sitio en Internet del Departamento de Trabajo, el Instrumento para la evaluación equitativa del empleo; después de haber recibido esa herramienta, los empleadores debían informar sobre los resultados obtenidos con el uso de la misma.

92. En su solicitud directa de 2011, la Comisión tomó nota de que en 2009 la brecha salarial de género se había estancado en torno al 12%. La Comisión pidió al Gobierno que facilite información específica sobre las medidas adoptadas o previstas para abordar el tema de la concentración de mujeres en los trabajos a tiempo parcial y en ocupaciones con una remuneración inferior.

93. En lo que respecta al sector público, la Comisión pidió una vez más al Gobierno que facilite información sobre el Plan nacional bipartito de respuesta en materia de igualdad en el empleo y la remuneración para las juntas de salud de distrito, así como su aplicación. La Comisión también pidió al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para promover el acceso de las mujeres a todos los niveles del sector público, incluidos los empleos mejor remunerados.

94. En cuanto al sector privado, la Comisión pidió una vez más al Gobierno que siga de cerca las dificultades especiales que experimentan los empleadores del sector privado en el ámbito de la salud, para hacer frente a los aumentos para corregir las disparidades de remuneración.

95. Por último, tras tomar nota de la indicación del Gobierno de que la Dirección de Relaciones Laborales o los tribunales no habían examinado litigios de principio en relación con el Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que siga velando por que los procedimientos actuales sean suficientemente eficaces para abordar las reclamaciones relacionadas con la igualdad de remuneración.

Convenio núm. 111

96. En su observación de 2011, la Comisión tomó nota de que las tasas de participación de las mujeres en los cursos que ofrecían las organizaciones de formación profesional para la industria y el programa de aprendizaje moderno seguían siendo bajas, en un 29,2% y un 11,67%, respectivamente. La Comisión pidió al Gobierno que transmita información sobre todos los resultados alcanzados en sus esfuerzos para extender la formación profesional para la industria y el programa de aprendizaje moderno a industrias en las que predominan las mujeres, y para alentar la inscripción de mujeres en cursos en los que su participación es especialmente baja. Asimismo, le pidió información sobre los resultados alcanzados por el Comisionado para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y el Fondo de Formación para la Industria en lo que respecta a la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades y trato en relación con los cursos de formación profesional ofrecidos a hombres y mujeres.

97. En su solicitud directa de 2011, la Comisión recordó sus comentarios anteriores sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres con responsabilidades familiares cuando tratan de volver a trabajar en el mismo nivel o acceder a puestos de responsabilidad. Tomó nota de la aprobación del Reglamento de licencia parental y protección del empleo (Cuantía del pago de licencia parental), de 2011. También tomó nota de la indicación del Gobierno de que, si bien no estaba previsto ratificar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares (núm. 156), de 1981, la legislación sobre licencia parental daba a los padres una mayor flexibilidad

y opciones para conciliar su vida laboral y familiar, y contribuía a lograr la igualdad en el lugar de trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que indique más concretamente si las medidas encaminadas a facilitar la reintegración de las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo les habían ayudado a volver a trabajar en el mismo nivel o a acceder a puestos de responsabilidad.

Convenio núm. 97

98. En su solicitud directa de 2010, la Comisión tomó nota de los comentarios formulados por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia, según los cuales se requerían más apoyo y recursos en materia de salud para los refugiados, a efectos de permitir que algunos inmigrantes, especialmente los refugiados, se recuperaran esencialmente de los efectos de lesiones, enfermedades y traumatismos previos, antes de iniciar actividades de búsqueda de empleo. El Consejo también señaló a la atención el elevado número de mujeres refugiadas que padecían trastornos postraumáticos, así como lesiones físicas y enfermedades, como consecuencia de tratamientos deficientes anteriores.

99. La Comisión pidió al Gobierno que comunique más información detallada sobre el tipo de asistencia adicional que puede otorgarse a determinados inmigrantes y refugiados, especialmente mujeres e inmigrantes procedentes de África, así como las medidas adoptadas o previstas para suministrar servicios especiales a la llegada y durante el período de asentamiento inicial, a efectos de que los inmigrantes, especialmente las mujeres refugiadas, puedan recuperarse de enfermedades y traumatismos anteriores debidos a tratamientos deficientes, antes de iniciar las actividades de búsqueda de empleo.

Samoa

100. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Samoa ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138 y 182.

101. Samoa se convirtió en miembro de la OIT en 2005, y la Comisión de Expertos examinó sus primeros informes sobre los Convenios núms. 87 y 98 en su período de sesiones de 2011, pero no hay comentarios pendientes de la Comisión de Expertos relativos a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

102. En el marco del Proyecto de gobernanza laboral y migración de la OIT recientemente se ha prestado asistencia técnica para abordar la legislación laboral.