



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

Distr. general  
14 de diciembre de 2000  
Español  
Original: inglés

---

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

**24° período de sesiones**

15 de enero a 2 de febrero de 2001

Tema 7 del programa provisional

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

**Informe elaborado por los organismos especializados de las  
Naciones Unidas acerca de la aplicación de la Convención  
sobre la eliminación de todas las formas de discriminación  
contra la mujer en las esferas comprendidas en el ámbito  
de sus actividades**

**Nota del Secretario General**

**Adición**

**Organización Internacional del Trabajo**

1. El 16 de octubre de 2000, la Secretaría, en nombre del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, como complemento de la información proporcionada por los Estados que eran partes en la Convención en los informes que examinaría el Comité en su 24° período de sesiones.
2. El Comité solicitó, además, información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación del artículo 11 y artículos conexos de la Convención.
3. El informe que figura a continuación se ha presentado atendiendo a la solicitud del Comité.

**Informe de la Organización Internacional del Trabajo  
relativo al artículo 22 de la Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de discriminación contra la mujer**

Índice

	<i>Página</i>
Parte I. Introducción. . . . .	3
Parte II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países. . . . .	5
Egipto. . . . .	5
Finlandia . . . . .	7
Jamaica. . . . .	9
Mongolia . . . . .	11
Parte III. Información adicional . . . . .	14

## Parte I

### Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se mencionan en varios Convenios de la OIT. De los 182 Convenios aprobados hasta el momento, la información que figura en el informe adjunto se refiere principalmente a los siguientes instrumentos:

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

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

#### *Trabajo forzoso*

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

#### *Trabajo infantil*

- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, de 1973 (No. 138)
- Convenio sobre la prohibición y la adopción de medidas inmediatas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (No. 182)

#### *Libertad sindical*

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

#### *Política de empleo*

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

#### *Protección de la maternidad*

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

#### *Trabajo nocturno*

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

*Trabajos subterráneos*

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

*Trabajo a tiempo parcial*

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

*Trabajo a domicilio*

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

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

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

## Parte II

### Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

#### Egipto

##### Posición con respecto a los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Egipto ha ratificado los convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los convenios No. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 y 142.

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

**Convenio No. 100.** Observando que aún no se había aprobado el proyecto de Código del Trabajo, la Comisión de Expertos, en una solicitud directa presentada en 1998, hizo referencia a la declaración del Gobierno de que el principio en que se fundaba la Convención se había incorporado al artículo 35 del proyecto. Sin embargo, la Comisión puntualizó que, en la versión de entonces de dicho artículo, se hablaba de “mismo trabajo” y, por tanto, pidió al Gobierno que le facilitara un ejemplar de la versión más reciente del Código. Esperaba que en el proyecto que se iba a aprobar se enunciara con claridad que los hombres y las mujeres tenían derecho a percibir la misma remuneración por un trabajo de igual *valor*, y se permitiera comparar los sueldos partiendo de una base lo más amplia posible para evitar que se subestimara la cuantía de los sueldos de los sectores en que predominaban las mujeres, que solían ser bajos. Por lo que respecta a la solicitud anterior que había presentado la Comisión en relación con los métodos adoptados para promover la evaluación objetiva de los puestos de trabajo, el Gobierno mencionó el artículo 34 del proyecto de código, en el que se preveía crear, por orden ministerial, un consejo nacional de sueldos que estaría presidido por el Ministro de Planificación y compuesto por patronos y empleados y fijaría un salario mínimo nacional. Se le pidió que enviara un ejemplar de la orden, una vez que ésta se hubiera promulgado, así como información sobre la aplicación del principio de igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por encima del salario mínimo, incluidos los criterios y la metodología empleados para evaluar los puestos de trabajo.

Según los datos estadísticos facilitados por el Gobierno sobre el sueldo semanal medio de hombres y mujeres que trabajaban en las instituciones financieras de los sectores público y privado durante el período 1989–1994, el sueldo semanal medio de las mujeres era ligeramente superior al de los hombres. La Comisión observó que, en cinco años, se había progresado, y que las mujeres que trabajaban en sectores en que predominaban los hombres, como los de la minería, la construcción y el transporte, percibían sueldos considerablemente superiores a los de aquellos (según los datos del Gobierno y los del *Anuario de Estadísticas del Trabajo de la OIT*), lo que daba a entender que, en general, las mujeres ocupaban puestos de categoría superior en esos sectores. Sin embargo, lo anterior contrastaba con el hecho de que la mayoría de las mujeres se concentraban en los sectores de la agricultura, las manufacturas y los servicios de venta al por mayor y al por menor, en los que las remuneraciones eran bastante bajas. Asimismo, la Comisión declaró que esperaba que, en su próximo informe, el Gobierno incluyera ejemplares de todos los documentos que se publicaran con motivo de la Conferencia sobre los problemas sociales de las

trabajadoras, que organizaría la Federación Egipcia de Sindicatos, y ejemplares del estudio que llevó a cabo el Centro de Estudios e Investigaciones Árabes sobre la situación de la mujer en la economía.

**Convenio No. 111.** En una observación de 1997 se hizo referencia a la situación laboral de la mujer y, sobre todo, a la declaración del Gobierno de que el trabajo doméstico —junto con la pintura, la música y el deporte— formaba parte del plan de estudios normal de las muchachas de todas las escuelas primarias, intermedias y secundarias. La Comisión de Expertos señaló que, según el Gobierno, en 1994 había 17.800 mujeres en puestos de categoría superior y que, habida cuenta de que en la formación profesional no se tenía en cuenta el sexo, el único criterio que se utilizaba al juzgar la capacidad y los intereses eran las aptitudes y la voluntad de la persona, ya fuera hombre o mujer. El Gobierno declaró también que, si bien no había trabajos ni ocupaciones “típicamente masculinas”, las mujeres tendían a solicitar formación en ocupaciones que antes se consideraban “típicamente masculinas”. A ese respecto, la Comisión reiteró que podía mejorarse la situación adoptando medidas para orientar a las mujeres hacia estudios que fueran menos típica o tradicionalmente femeninos, a fin de promover la igualdad. Por lo que respecta a las medidas prácticas que se habían tomado para aplicar una política nacional de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer, la Comisión citó los datos estadísticos del período 1985–1995 que demostraban que las mujeres habían progresado en varios ámbitos: la proporción de mujeres que ocupaban altos cargos en la administración pública había pasado del 5,7% en 1980 al 11,8% en 1992; la proporción de mujeres que ocupaban puestos ejecutivos había pasado del 13,7% en 1984 a alrededor del 20% en 1988; la proporción de mujeres empresarias subió del 5,5% en 1984 al 17,1% en 1988. Se tomó nota de todas las entidades que se habían creado recientemente, como el Comité Nacional de la Mujer (entre cuyas funciones estaban la de potenciar el papel de las mujeres en la sociedad, mejorar los logros de éstas, estudiar los problemas que tenían y los medios de resolverlos científicamente), el Departamento General de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales (que ejecutaba proyectos; por ejemplo, proyectos de desarrollo de comunidades rurales y urbanas) y la dependencia del Ministerio de Agricultura encargada de trazar y coordinar la política de participación de la mujer en el sector agrícola.

Sin embargo, observando que el Gobierno había mencionado, en el informe que había presentado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, que el “predominio de los valores tradicionales”, sobre todo en las zonas rurales y aisladas, era uno de los obstáculos que se oponían a la integración de la mujer en el desarrollo y a su entrada en el mercado laboral estructurado, la Comisión expresó su esperanza de que, en el próximo informe, el Gobierno enunciara las medidas que se habían adoptado o que estaba previsto adoptar para superar esos obstáculos.

En la solicitud directa que hizo en 1997, la Comisión había hecho comentarios sobre la Orden 22 de 1982, en la que figuraba una relación de 23 puestos de trabajo que estaban prohibidos a la mujer, ya que el Gobierno los consideraba demasiado peligrosos para la salud y la moral o demasiado duros para ellas. El Gobierno ha declarado que el Ministerio de Formación y Mano de Obra examina periódicamente esa relación en función de los adelantos científicos y técnicos y con arreglo a lo dispuesto en el Convenio. Añade que, al aplicar el nuevo Código del Trabajo, se tendrán en cuenta los progresos técnicos y científicos al determinar los puestos de trabajo que no puedan ocupar las mujeres y que sean nocivos para su función

reproductora. La Comisión declaró que esperaba que el Gobierno le facilitara información íntegra sobre las medidas que se habían tomado para suprimir las restricciones que impedían el acceso de la mujer al empleo.

## **Finlandia**

### **Posición con respecto a los Convenios de la OIT relativos a la mujer**

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Finlandia ha ratificado los Convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios No. 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 156, 175 y 177. Aunque se ha ratificado el Convenio No. 45, todavía no está en vigor.

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

**Convenio No. 100:** en una observación de 1998, la Comisión de Expertos señaló que el total de la remuneración de las mujeres de los sectores público y privado en 1997 equivalía al 79,2% de la remuneración media de los hombres de esos sectores, lo que significaba que el porcentaje de la remuneración de aquéllas había aumentado el 4,5% desde 1994. El Gobierno informó sobre la variación sectorial del aumento o la disminución de la diferencia de sueldos entre los hombres y las mujeres en los últimos años, y diversas organizaciones de trabajadores hicieron observaciones al respecto. La diferencia de sueldos obedecía, según el Gobierno, a numerosos factores, como la separación de las ocupaciones y los recortes de gastos que hubo en el sector público durante la reciente recesión. También hizo referencia a la variación de la tasa de desempleo de los hombres y las mujeres y el efecto distinto que había tenido el reciente crecimiento económico en unos y en otros, y que había afectado a su nivel de remuneración. A ese respecto, la Confederación de Sindicatos de Enseñanza Superior de Finlandia (AKAVA) estimó que la generalización de los contratos de empleo de plazo fijo podría debilitar, a largo plazo, la posición de las mujeres con experiencia en la administración del Estado. La Comisión señaló que, en el estudio que había encargado el Ombudsman para la Igualdad sobre la diferencia de sueldos entre los hombres y las mujeres desde el punto de vista económico, se había llegado a la conclusión de que la aprobación de una normativa sobre igualdad de remuneración era insuficiente para reducir la diferencia de sueldos y que había que adoptar medidas activas, como la de introducir programas de igualdad efectivos. También se llegó a la conclusión, en ese estudio, de que la capacidad de negociación de las mujeres era un elemento fundamental para reducir aún más la diferencia de sueldos. La Comisión pidió que se le siguiera informando sobre las medidas que se adoptaran para reducir la diferencia de sueldos y luchar contra la separación de las ocupaciones tanto en el sector público como en el privado, y particularmente medidas activas como los programas de igualdad y las iniciativas que se tomaran en los ámbitos de la educación, la formación profesional y la orientación laboral para reducir esa diferencia.

La Comisión tomó nota, con interés, de la nueva legislación que permitía a los empleados de tiempo parcial acumular años de servicio y ascender, por tanto, a escalones de remuneración superior, como hacían los empleados de tiempo completo; ya que el Gobierno señaló que ese cambio mejoraría la remuneración de la gran mayoría de las mujeres del sector comercial que trabajaban a tiempo parcial.

También tomó nota del convenio colectivo de 1998–1999, que se firmó el 12 de diciembre de 1997 y en el que se dispuso que se pagaran subsidios de igualdad que habrían de repartirse según acordaran los sindicatos interesados. La Comisión tomó nota de la información del Gobierno sobre los planes anuales de igualdad en el lugar de trabajo que habían formulado los empleadores con arreglo a la reforma de 1995 de la Ley de igualdad y pidió una copia de la documentación que había publicado en 1996 el Ombudsman para la Igualdad, en la que se ofrecían a los empleadores directrices e instrucciones para que cumplieran su deber de pagar los mismos sueldos, así como información sobre los estudios que había hecho el Ombudsman sobre la planificación de la igualdad en el lugar de trabajo. La Comisión se interesó también en la información sobre denuncias por discriminación en materia de sueldos recibida por el Ombudsman.

**Convenio No. 111:** En una solicitud directa presentada en 1997, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que le siguiera informando sobre el reforzamiento del cumplimiento de la normativa de igualdad, particularmente las conclusiones del estudio que había encargado la oficina del Ombudsman para la Igualdad acerca del fomento de la elaboración de planes de igualdad. Por lo que respecta al estudio que hicieron en 1997 el Instituto de Salud Laboral y la Administración de Salud y Seguridad Laborales, titulado “Unos centros de trabajo cada vez más igualitarios”, la Comisión señaló que sólo unas pocas empresas habían incorporado el objetivo del fomento de la igualdad en sus planes de recursos humanos. Además, se comprobó que el empleo de la mujer no había seguido el ritmo de mejora general de la economía, ya que no había habido un aumento apreciable de los puestos de trabajo del sector público, que empleaba predominantemente a mujeres. Se pidió que se facilitara información de cualquier índole sobre las medidas que se hubieran adoptado o se previera adoptar para mejorar las perspectivas de trabajo de la mujer, por ejemplo medidas de fomento de la diversificación de la enseñanza. La Comisión tomó nota de que, en febrero de 1997, se había aprobado el Plan de Acción de promoción de la igualdad entre los géneros (1997–1999), conforme al cual se había respaldado a las empresarias concediéndoles préstamos especiales. Según el informe del Gobierno, ha aumentado la proporción de mujeres que participan en programas de promoción del empleo, proporción que engloba, como mínimo, a las desempleadas; se ha prestado especial atención a la compaginación de los deberes profesionales con los familiares; se ha reformado la legislación laboral para favorecer a las personas que tienen relaciones laborales atípicas; se ha reformado el seguro de desempleo para proporcionar más incentivos al empleo a corto plazo, y se está modificando la enseñanza de la tecnología de la información para interesar también en ella a las muchachas. Tomó nota también de que un grupo de trabajo del Ministerio de Trabajo había presentado, el 31 de enero de 1997, un estudio sobre la evolución del desempleo femenino.

Diversas organizaciones de trabajadores han planteado la cuestión de la desigualdad de sueldos por razones de género y la del aumento de diversas formas de trabajo atípico en los sectores en que predominan las mujeres<sup>1</sup>. A ese respecto, el Gobierno declaró que, como las mujeres eran más flexibles en sus relaciones de empleo, era más probable que esas relaciones fueran más atípicas que las de los hombres. La Comisión pidió un ejemplar del informe que se había terminado

---

<sup>1</sup> Nota: La Comisión de Expertos estudió los fundamentos estadísticos de esas ideas y algunas de las razones de la diferencia de sueldos al examinar el Convenio No. 100 en 1998 (que se ha resumido *supra*).

el 29 de febrero de 1996 y que versaba sobre los problemas relativos al empleo atípico y a las fórmulas para resolverlos. También se trató la cuestión de los trabajadores a tiempo parcial, sobre todo habida cuenta de que esos trabajadores representaban el 7,1% de los asalariados en 1995 y de que sólo el 4,8% de los asalariados trabajaban a tiempo parcial, mientras que el 10,8% de las asalariadas trabajaban en ese régimen.

**Convenio No. 156:** En la observación que hizo en 1994, la Comisión de Expertos recordó que a los sindicatos les preocupaban las deficiencias de las guarderías municipales, que, a su juicio, obligan a las personas con hijos a recurrir a soluciones particulares, que eran más caras y menos dignas de confianza, con lo que se creaba una desigualdad entre esas personas. Sin embargo, señaló que, desde que se promulgó la Ley de subvención de guarderías infantiles, las necesidades de cuidado de los niños habían quedado satisfechas y se habían planteado otras propuestas para mejorar la situación. Diversas organizaciones de trabajadores opinaban que la recesión económica había perjudicado a la distribución de la ayuda familiar entre los hombres y las mujeres; también se habían reducido los subsidios de maternidad y de paternidad del 70% al 66% y se había acortado el plazo de pago de esos subsidios de 275 a 263 días.

Sin embargo, en la solicitud directa que presentó en 1994, la Comisión tomó nota de los esfuerzos que se habían hecho para educar a las personas que trabajaban en las oficinas de empleo con respecto a las consecuencias que tenía la legislación de fomento de la igualdad de género en la prestación de servicios a los ciudadanos. También pidió al Gobierno que siguiera proporcionando la información sobre todas las medidas que se hubieran adoptado para difundir información y las medidas educativas destinadas a promover los objetivos del Convenio.

## Jamaica

### Posición con respecto a los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. De los Convenios de la OIT pertinentes, Jamaica ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105 y 122.

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

**Convenio No. 100:** En una solicitud directa de 1998, la Comisión de Expertos señaló que no se habían hecho enmiendas a la Ley de Empleo de 1975 (igual remuneración por igual trabajo), pese a repetidas observaciones de que la sección 2 de la Ley se refería sólo a requisitos del puesto “similares” o “sustancialmente similares” del puesto. Si bien la Comisión tomó nota de las actividades que realizaba el Gobierno para reducir las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, en particular mediante la adopción de la Ley de igual remuneración para hombres y mujeres de 1975 y de la Ordenanza sobre salarios mínimos de 1996, que ahora incluyen a las mujeres que trabajaban en la industria de las prendas de vestir y a los empleados domésticos, expresó la esperanza de que en el próximo informe se hiciera referencia a la intención del Gobierno de asegurar su conformidad con el artículo 1 del Convenio mediante medidas legislativas y de otro tipo.

La Comisión, al acoger con beneplácito los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno sobre las escalas de salarios reales, mensuales y semanales, de los empleados de dos grandes fábricas de prendas de vestir, llegó a la conclusión de que en este sector ya no existían diferencias de salarios sistémicas. Ahora bien, se observó que la relación entre hombres y mujeres empleados activos (según la edad en la base de datos del SIGRH y la escala de sueldos de 1997–1998 por ocupaciones en la administración pública) no estaba desagregada por sexo y, por consiguiente, se pidió al Gobierno que proporcionara datos desagregados por sexo sobre las escalas de sueldos y los ingresos reales en el sector público, junto con una indicación del porcentaje de hombres y mujeres empleados en los diferentes niveles. Con respecto a la reclasificación y evaluación de puestos realizada mediante el programa de modernización, la Comisión solicitó información sobre los criterios de evaluación y sobre la eliminación del sesgo de género en estos métodos de evaluación de puestos.

La Comisión tomó nota de la declaración hecha por el Gobierno en su informe, en el sentido de que los acuerdos colectivos en los sectores público y privado no contenían distinciones basadas en el género, pero reiteró su petición de que se le presentaran copias de los acuerdos colectivos en vigor para diversas industrias o empresas del sector privado, que contuvieran escalas de salarios, así como información sobre la distribución de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones y los diferentes niveles abarcados por los acuerdos colectivos.

**Convenio No. 111:** No se había recibido el informe que el Gobierno debía presentar en 1999. La Comisión de Expertos, en su solicitud directa de 1999, señaló una vez más que no se habían introducido las reformas necesarias para remediar la omisión de la prohibición de discriminar por razón de género en la sección 24 de la Constitución. En relación con los comentarios hechos por el Gobierno ante el Comité de Derechos Humanos<sup>2</sup> de que en un proyecto preliminar de ley relativa a la enmienda del Capítulo III de la Constitución figuraba el derecho a la no discriminación por razón de sexo, la Comisión pidió al Gobierno que informara de los progresos realizados en los esfuerzos por ajustar la en relación con el Convenio la disposición constitucional sobre discriminación. La Comisión tomó nota de que se habían establecido comités interministeriales para vigilar los progresos en la aplicación de la Declaración Nacional de Políticas sobre las Mujeres de 1987. Pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los obstáculos con que se había tropezado así como sobre los avances que se habían logrado en este proceso con respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo y las ocupaciones.

La Comisión observó que en el Plan Corporativo/Estratégico de 1997–2000 de la Oficina de Asuntos de la Mujer se había determinado que la capacitación y la educación eran una de las esferas de acción prioritarias, al estimular la adopción de medidas que incluyesen la capacitación en toda la gama de opciones ocupacionales de las carreras no tradicionales para las mujeres y los hombres. Otras estrategias de programación intersectoriales del Plan se referían a la necesidad de asegurar un equilibrio de género en los órganos y comités gubernamentales, las entidades de la administración pública y la judicatura. En este contexto, se señaló a la atención del Gobierno el informe del simposio de la Federación de Empleadores de Jamaica de 1995, sobre la “Optimización de la contribución de la mujer al lugar de trabajo en Jamaica”, en el que se había determinado que pese a tener calificaciones similares,

---

<sup>2</sup> CCPR/SR.1623/Add.1.

los hombres seguían superando a las mujeres en los tres niveles superiores de la administración, mientras que las mujeres se concentraban en las ocupaciones de niveles más bajos. La Comisión tomó nota con interés del anuncio del Primer Ministro relativo al establecimiento de la Comisión sobre el Género y la Equidad Social y de un comité de dirección en la Dependencia de Políticas de la Oficina del Primer Ministro, encargada de recomendar un marco que permitiera lograr la equidad de género como un objetivo de política social mediante un proceso de potenciación. Se pidió información sobre el marco de políticas, el mandato y las actividades de dicha Comisión, incluida su vinculación con el mecanismo nacional existente relativo a la situación jurídica y social de la mujer.

La Comisión acogió con agrado las actividades realizadas por el Gobierno para aumentar el acceso de las mujeres a la capacitación profesional en campos no tradicionales y alentar a los empleadores a contratar a un mayor número de mujeres, particularmente en ocupaciones no tradicionales, por ejemplo utilizando el sistema de desgravaciones impositivas del Programa de oportunidades de capacitación para personas que han abandonado la escuela. Ahora bien, pidió al Gobierno que indicara si había algún programa de educación o capacitación no formalizada que ofreciese oportunidades iguales en materia de educación y capacitación profesional a grupos de hombres y mujeres desfavorecidos. La Comisión observó que si bien no se había promulgado legislación sobre hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, el tema había sido objeto de mucha atención en actividades de concienciación cuyo objetivo era mejorar el trato de las mujeres en el empleo. Observó también que, según la declaración emitida por el Gobierno, no hay ejemplos específicos de casos en que se hubiera solicitado reparación por discriminación basada en el género. Ahora bien, la Comisión tomó nota de que el Gobierno estaba tratando de remediar esta omisión mediante la reforma constitucional y la adopción de una nueva Ley de asistencia jurídica que aseguraría un acceso más amplio y más fácil a los tribunales para las personas que solicitaran medidas de reparación.

**Convenio No. 122:** En una solicitud directa presentada en 1999 se tomó nota de que las mujeres, aunque constituyen el 46% de la fuerza de trabajo, ocupan el 42% de los puestos y representan el 65% de los desempleados. La Comisión de Expertos tomó nota de los esfuerzos que realiza el Gobierno para resolver este problema, ya que hay una elevada tasa de participación de las mujeres en los programas de capacitación y gran parte del crecimiento del empleo se debe a la obtención de puestos por las mujeres. Se solicitó más información sobre los avances realizados a este respecto.

## Mongolia

### Posición con respecto a los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los convenios pertinentes de la OIT, Mongolia ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 87, 98, 103 y 122.

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

**Convenio No. 100:** Al observar que no se había presentado un informe en relación con su solicitud directa de 1998, la Comisión de Expertos reiteró su solicitud

al Gobierno de que considerara la posibilidad de consagrar explícitamente en la legislación nacional el concepto de igualdad de remuneración para hombres y mujeres trabajadores. Aunque el Código Laboral de 1991<sup>3</sup> contiene una prohibición general de discriminar en las relaciones laborales y en la determinación de los salarios, y la Ley de la administración pública (1995) dispone la igualdad de remuneración para puestos iguales de la administración pública, la Comisión observó que el principio de igualdad de remuneración *para hombres y mujeres trabajadores* no estaba incluido en ninguno de esos dos cuerpos legales. Al tomar nota de las directrices y los procedimientos para determinar los salarios y las tasas diferenciales básicas, la Comisión solicitó también una copia de las normas sobre las escalas de sueldos aplicables en las empresas estatales y en las empresas mixtas que empleaban a un número importante de mujeres, junto con una indicación del porcentaje de hombres y mujeres, que ocupaban puestos en los diferentes niveles de salarios.

**Convenio No. 103:** En una solicitud directa de 1999 se señaló que el Gobierno no había presentado su informe. La Comisión de Expertos reiteró la inquietud que había manifestado anteriormente y recordó que la sección 81 de la Ley laboral (1991) dispone 45 días de licencia antes y 56 días después del alumbramiento sin especificar si esta licencia posnatal es obligatoria. Se pidió al Gobierno que indicara si existían disposiciones para asegurar el carácter obligatorio de la licencia previa al alumbramiento, de conformidad con la Convención, o si se preveía establecerlas. La Comisión tomó nota, además, de la información incluida en el informe del Gobierno acerca de un nuevo sistema de beneficios por maternidad. Estos beneficios no dependen de la legislación sobre seguridad social sino de la legislación sobre bienestar social, y el Gobierno los concede en forma de subsidios de bienestar social. El Gobierno reconoció que este nuevo sistema tiene algunas desventajas ya que los subsidios pre y posnatales anteriormente se fijaban en relación con el salario neto, mientras que ahora son iguales al salario mínimo. Se pidió que se indicara si estos subsidios eran suficientes para asegurar la manutención plena y saludable de la mujer y el niño de conformidad con un nivel de vida adecuado. La Comisión pidió también información detallada sobre la naturaleza y el monto de los beneficios médicos y de los beneficios en especie que reciben las mujeres en uso de licencia por maternidad, así como sobre las condiciones para conceder esos beneficios, destacando específicamente las disposiciones jurídicas pertinentes.

**Convenio No. 111:** En una solicitud directa de 1997, la Comisión tomó nota de que el Ministerio de Salud y Bienestar Social estaba preparando un nuevo proyecto de Código Laboral que modificaría y enmendaría el Código de 1991 pero manteniendo las ventajas dispuestas en las secciones 79, 80, 82, 83 y 84. En su anterior solicitud directa la Comisión también había observado que si bien se estaban realizando actividades serias para asegurar la calidad del acceso a la educación y la capacitación (el 65,5% de todos los participantes eran mujeres), el sexo de los trabajadores entraba en juego cuando se capacitaba a ingenieros y personal técnico en campos como la geología, la minería, los combustibles y la energía. Se pidió al Gobierno que aclarara esta cuestión y que hiciera referencia al Estudio General de 1988, que contenía un examen de la segregación por ocupación basada en los criterios tradicionales de ocupaciones “femeninas” y “masculinas”.

---

<sup>3</sup> Nota: El Ministerio de Salud y Bienestar Social está preparando un nuevo proyecto de Código Laboral. La Comisión, en sus deliberaciones sobre el Convenio No. 111, hizo comentarios sobre sus posibles disposiciones.

**Convenio No. 122:** En una solicitud directa de 1999 se señaló que el Gobierno no había presentado ningún informe. Al igual que en su solicitud anterior, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que siguiera suministrando información sobre la aplicación de las diversas medidas de capacitación y creación de empleo, en particular las medidas dirigidas específicamente a categorías de la población considerados particularmente vulnerables, como las mujeres con responsabilidades familiares, los jóvenes y los discapacitados.

### Parte III

#### Información adicional

#### Informe al 24° período de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (grupo de trabajo anterior al período de sesiones)

Cuadro 1  
Tasa de mortalidad materna por 100.000 nacidos vivos

	1995
Egipto	174
Jamaica	115
Mongolia	63

Cuadro 2  
Porcentaje de alumbramientos a cargo de personal capacitado

Egipto	46
Jamaica	92
Mongolia	99,2

Cuadro 3  
Porcentaje de mujeres en edad reproductiva que utilizan métodos de planificación familiar y tasa de fecundidad total

	Porcentaje de mujeres en edad reproductiva que utilizan métodos de planificación familiar	Tasa de fecundidad total (1999)
Egipto	48	3,2
Jamaica	55	2,4
Mongolia	38	2,5

#### Comentarios:

##### Egipto

*La mutilación de los órganos genitales femeninos* la practican musulmanes y cristianos en todo el país. En base a los resultados del estudio demográfico y sanitario de 1995, la prevalencia se ha estimado en el 97%. Se ha realizado un estudio de validación pero no se dispone de sus resultados (OMS, Ginebra, 1998).

##### Jamaica

Ninguno.

## Mongolia

Los principales avances en materia de salud de la mujer en Mongolia durante los últimos años tienen que ver con la política sobre población (1996), el programa de acción nacional para el adelanto de la mujer (1996) y el programa nacional para la salud de los adolescentes. Ha aumentado la utilización de anticonceptivos y se ha reducido la tasa de abortos. Esto representa un cambio respecto del período anterior a 1990, cuando se otorgaban a las madres de más de cinco hijos beneficios monetarios y “medallas honoríficas”, y a las madres de más de siete hijos “medallas honoríficas superiores”.

Ya casi se ha eliminado la desigualdad entre hombres y mujeres en las tasas de alfabetismo.

**Cuadro 4**  
**Porcentaje de la población de 15 años de edad o más que son mujeres fumadoras**

<i>País</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Año</i>
Egipto	4,7	1997
Jamaica	13	1990
Mongolia	19	1999

**Cuadro 5**  
**Violencia contra la mujer**

<i>País</i>	<i>Estudio</i>	<i>Porcentaje</i>
Egipto*	Estudio nacional representativo de 7.121 mujeres no solteras de 15 a 49 años de edad.	El 34% de las mujeres habían sido golpeadas por lo menos una vez por su cónyuge. Del grupo de mujeres que habían sido golpeadas y que habían estado embarazadas, el 32% comunicó que habían sido golpeadas durante el embarazo.
Jamaica**	Muestra al azar de 452 niñas de 13 a 14 años de edad, que asistían al 8° grado, en todas las nuevas escuelas secundarias urbanas para todas las edades de Kingston. A estas escuelas asistían niños que no lograban calificaciones suficientes para asistir a escuelas superiores. Los estudiantes solían pertenecer al quinto más pobre de la población.	El 17% de las niñas comunicaron que habían sido objeto de violación o intento de violación en el pasado.

País	Estudio	Porcentaje
Mongolia***	Estudio sobre las víctimas del delito. La muestra de 601 mujeres era representativa de las mujeres de los distritos de ingresos altos y bajos de la capital, Ulaanbaatar. Es importante tener presente que es muy probable que los resultados de este estudio constituyan una subestimación, debida a diversas razones metodológicas, entre ellas, que el estudio fue un estudio de la “delincuencia” y quizás muchas mujeres no consideren que sus experiencias están incluidas en este contexto. Además, quizás algunas entrevistas no se hayan celebrado en privado.	El 3% de las mujeres comunicó que habían sido víctimas de actos de naturaleza sexual en los últimos cinco años.

### Referencias

- \* Egipto: Demographic and Health Surveys (DHS). *Egypt demographic and health survey*. El Cairo, Egipto: National Population Council and Macro International, 1995.
- \*\* Jamaica: Walker, SP y colaboradores. *Nutritional and health determinants of school failure and dropout in adolescent girls in Kingston, Jamaica*. Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer, no publicado, 1994.
- \*\*\* Mongolia: Instituto Interregional de las Naciones Unidas para investigaciones sobre delincuencia y justicia. *The international crime victimisation survey in countries in transition. National reports*. Roma, Italia: UNICRI, 1998.

### Fuentes de datos:

1. Base de datos de la OMS
2. División de Población de las Naciones Unidas, 1990
3. Base de datos de la Iniciativa “liberarse del tabaco”\*
4. VIP/PVL

\* El grupo de edad estudiado y la definición de fumador utilizadas en el estudio pueden diferir entre los países (por ejemplo 15 años o más, o 18 años o más).

## **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**

### **Convenio No. 100: Igualdad de remuneración, 1951 Solicitud directa 1998**

**Egipto** (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la información presentada en el informe del Gobierno y los cuadros estadísticos adjuntos.

1. El Comité nota que el Código del Trabajo todavía no se ha adoptado. Nota además la declaración del Gobierno de que el principio del Convenio está incluido en el artículo 35 del proyecto, aunque en el artículo del proyecto actual se habla de “el mismo trabajo”. De esta declaración parece desprenderse que se ha preparado una nueva versión del artículo 35 para el proyecto de Código. La Comisión agradecería al Gobierno que le suministrara una copia de la redacción más reciente del proyecto de Código. También debe reiterar su esperanza de que el proyecto que se adopte enuncie claramente el derecho de hombres y mujeres a recibir remuneración igual por trabajo de valor igual. También espera que el Código permita la comparación de remuneraciones sobre la base más amplia posible para evitar la subestimación de los niveles de remuneración en los sectores en que predominan las mujeres, en los cuales la remuneración tiende a ser baja.

2. En respuesta a la solicitud anterior de la Comisión acerca de los métodos adoptados para promover la evaluación objetiva de los empleos, el Gobierno menciona el artículo 34 del nuevo proyecto de Código de Trabajo. Según el Gobierno, el artículo 34 prevé el establecimiento, por orden ministerial, de un Consejo Nacional de Salarios presidido por el Ministro de Planificación y compuesto de representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre otros, que establecería un salario mínimo a nivel nacional. La Comisión agradecería al Gobierno que le remitiera una copia de la orden ministerial que establece el Consejo Nacional de Salarios una vez que se promulgue, y pide al Gobierno que le remita información sobre la forma en que el principio de la remuneración igual se aplica a los salarios de hombres y mujeres superiores al salario mínimo, incluidos los criterios y el método aplicados en la evaluación de empleos.

3. Los datos estadísticos acerca del salario semanal medio de hombres y mujeres en las instituciones financieras de los sectores público y privado en el período 1989–1994 indican los progresos que se han hecho en los últimos cinco años y que el salario semanal medio de las mujeres es ligeramente superior al de los hombres en ese sector. La Comisión nota en las estadísticas suministradas por el Gobierno (1991–1995) y en los datos de 1995 que figuran en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo de la OIT* de 1998 que las pocas mujeres que trabajan en los sectores en que predominan los hombres, como la minería, la construcción y el transporte, reciben salarios considerablemente superiores a los de los hombres, lo cual sugiere que las mujeres en general ocupan posiciones superiores en estos sectores. En cambio, la Comisión nota que la mayoría de las mujeres trabajan en la agricultura, la industria manufacturera, el comercio mayorista y minorista y los servicios, en los cuales los niveles de remuneración son muy bajos. La Comisión nota además que el informe del Gobierno no incluye información adicional con respecto a los salarios y la distribución de las mujeres en los puestos de la administración pública. La Comisión recuerda su observación

general con respecto a este Convenio y pide al Gobierno que incluya, en su próximo informe, la información actualizada necesaria sobre el sector privado y el público para que la Comisión pueda evaluar la aplicación del Convenio en la práctica.

4. La Comisión espera que el Gobierno pueda suministrar, en su próximo informe, ejemplares de los documentos que se hayan publicado en el contexto de la Conferencia sobre las Trabajadoras y los Retos Sociales, organizada por la Federación de Sindicatos Egipcios, y del estudio hecho por el Centro de Investigaciones y Estudios Árabes acerca de la situación de la mujer en la economía.

## **Convenio No. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958**

### **Observación 1997**

**Egipto** (ratificación: 1960)

1. La Comisión toma nota con satisfacción de que la Ley No. 96 de 1996 deroga la Ley No. 148 de 1980 relativa al poder de la prensa, acerca de la cual había formulado comentarios según los cuales el artículo 18 de esta ley establecía una discriminación basada en la opinión pública porque restringía la publicación y la propiedad de periódicos por motivos políticos. Además la Comisión toma nota de que el Gobierno confirma la derogación —ya mencionada en su anterior observación— de la ley No. 33 de 1978 sobre la protección del frente interior y de la paz social, por la ley No. 221 de 1994 lo que tiene por consecuencia que el decreto presidencial No. 214 de 1978 relativo a los principios de protección del frente interior y de la paz social no esté más aplicado por vía legal.

2. En lo que respecta a la situación de las mujeres con relación al empleo, la Comisión toma nota de la afirmación del Gobierno según la cual la formación para las tareas domésticas forma parte —además de la pintura, la música y los deportes— del programa escolar normal que todas las escuelas secundarias, intermedias y primarias brindan a las estudiantes. La Comisión observa asimismo que, según el Gobierno, en 1994 el número de mujeres que ocupaban puestos de responsabilidad alcanzaba 17.800 (según las estadísticas de la Oficina Central de Estadísticas y de Movilización) y que en materia de formación profesional, sin distinción de sexo, el único criterio de orientación profesional utilizado para evaluar las capacidades y los intereses es el de las aspiraciones y el deseo de la persona, ya sea hombre o mujer. El Gobierno proporciona a este respecto datos estadísticos sobre la formación acordada a hombres y mujeres en materias en especial, de formación profesional, de evaluación del nivel de las capacidades y de orientación profesional. Los ejemplos comunicados por el Gobierno le permiten declarar no sólo que en la actualidad en el país no hay empleos o profesiones “típicamente masculinos”, sino que además se observa que las mujeres tienden a orientarse hacia formaciones relativas a empleos o profesiones antes consideradas como “típicamente masculinos”. A este respecto, la Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno que esta situación podría ser mejorada mediante la adopción de medidas apropiadas para orientar a las mujeres hacia formaciones menos tradicionalmente o típicamente femeninas, a fin de promover el principio de igualdad.

3. La Comisión recuerda que, en su Estudio general sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, de 1988, consideró que los arcaísmos y los estereotipos relativos al rol respectivo de los hombres y de las mujeres “dan lugar a discriminaciones fundadas en el sexo, todas las cuales tienen el mismo resultado: la destrucción o la alteración de la igualdad de oportunidades y de trato. Los fenómenos de segregación profesional en función del sexo que se traducen en una diferente concentración de hombres y mujeres según las ocupaciones o los sectores de actividad de que se trate, provienen en gran medida de dichas ideas arcaicas y estereotipos” (párrafos 38 y 97).

4. En cuanto a las medidas prácticas tomadas con el objeto de aplicar una política nacional encaminada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres, la Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno y del resumen de su informe presentado a la Cuarta Conferencia

Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Además, la Comisión toma nota de los datos estadísticos correspondientes al período que va de 1985 a 1995 que demuestran que, durante el período considerado, las mujeres han realizado progresos en numerosos ámbitos entre los cuales figura el aumento de 5,7% en 1980 a 11,8% en 1992 del porcentaje de mujeres con respecto al número total de personas que ocupan altos cargos de gobierno, o el aumento de 13,7% en 1984 a aproximadamente 20% en 1988 de la tasa de participación de las mujeres en la categoría de los cuadros orgánicos, o también del aumento de 5,5% en 1984 a 17,1% en 1988 de la tasa de participación de las mujeres en la categoría de empleadores. El Gobierno cita también los mecanismos y los programas recientemente desarrollados a fin de favorecer la promoción de las mujeres, como la Comisión nacional para la mujer (cuyas tareas son reforzar el papel de la mujer en la sociedad, mejorar los desempeños de la mujer, estudiar los problemas que ésta enfrenta y los medios para solucionarlos sobre bases científicas), el Departamento General para la Mujer en el Ministerio de Asuntos Sociales (que ha realizado proyectos tales como el desarrollo del papel de las mujeres en la producción de alimentos, la creación de clubes femeninos para mejorar el nivel de vida de las comunidades locales y el desarrollo autónomo de las comunidades rurales y urbanas) y la unidad del Ministerio de Agricultura encargada de la política y de la coordinación de las actividades agrícolas de las mujeres (que desarrolla numerosas actividades para mejorar la situación de las mujeres de las zonas rurales). La Comisión solicita al Gobierno que siga suministrando informaciones acerca de los progresos realizados mediante los diferentes mecanismos creados para modificar la proporción de mujeres en el empleo y su representación en los puestos de categoría superior que sigue siendo baja cualquiera sea el sector considerado.

5. Observando que el Gobierno cita en su informe presentado en Beijing, el “dominio de los valores tradicionales” en especial en las regiones rurales y aisladas del país como uno de los obstáculos a la integración de la mujer en el desarrollo y su entrada en el mercado estructurado del empleo, la Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno en su próxima memoria informará sobre las medidas tomadas o previstas para solucionar dichos obstáculos.

6. Además, la Comisión envía una solicitud directa al Gobierno relativa a ciertos puntos.

---

**Convenio No. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958**  
**Solicitud directa 1997****Egipto** (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la información suministrada por el Gobierno en respuesta a su solicitud directa anterior.

1. Con respecto a la revisión del Código de Trabajo, cuya versión original se redactó en 1994 con asistencia técnica de la OIT, la Comisión nota que el Gobierno se propone remitir un ejemplar del Código revisado apenas se sancione.

2. Con respecto a la Orden No. 22 de 1982, que enumera 23 empleos que están prohibidos a las mujeres y que el Gobierno considera peligrosos para la salud y la moral o demasiado pesados para las mujeres, la Comisión nota la declaración del Gobierno de que el Ministerio de Mano de Obra y Capacitación revisa periódicamente la lista a la luz de los progresos científicos y técnicos y de acuerdo con las disposiciones del Convenio. El Gobierno añade que, al aplicar el nuevo Código de Trabajo, se tendrá en cuenta el progreso técnico y científico al determinar los trabajos que no pueden hacer las mujeres y que pueden ser perjudiciales para su función reproductiva. La Comisión espera que, con su próximo informe y con el ejemplar pedido del Código de Trabajo, el Gobierno suministre información completa sobre las medidas adoptadas para eliminar las restricciones impuestas al acceso de las mujeres al empleo.

## **Convenio No. 100: Igualdad de remuneración, 1951**

### **Solicitud directa 1998**

#### **Jamaica** (ratificación: 1975)

La Comisión toma nota de la información contenida en el informe del Gobierno y los cuadros adjuntos que indican la clasificación, los niveles de remuneración y la distribución por sexo de los puestos de la administración pública y de la información estadística sobre las escalas de salarios de hombres y mujeres de algunas empresas grandes de la industria de las prendas de vestir. La Comisión también toma nota de la información de que se ha eliminado el pago de prestaciones de matrimonio a los maestros varones solamente.

1. La Comisión nota en el informe del Gobierno que la Ley de empleo (remuneración igual por trabajo igual) de 1975 no se ha modificado. La Comisión viene indicando desde hace años que el artículo 2 de la Ley habla sólo de requisitos “semejantes” o “sustancialmente semejantes” de un empleo, mientras el Convenio requiere remuneración igual por trabajo de “igual valor” aunque el trabajo sea de naturaleza diferente. A este respecto, la Comisión señala a la atención del Gobierno los párrafos 19 y 20 del *Estudio general de 1986 sobre la remuneración igual*, donde se explica el “trabajo de igual valor”. La Comisión nota los esfuerzos hechos por el Gobierno de hacer progresos en la reducción de las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, particularmente mediante la sanción de la Ley de remuneración igual para hombres y mujeres de 1975 y la Orden del salario mínimo de 1996, que ahora incluye las mujeres que trabajan en la industria de las prendas de vestir y los trabajadores domésticos, pero espera que el próximo informe contenga información sobre la intención del Gobierno de asegurar la conformidad con el *Artículo 1 del Convenio* mediante legislación u otras medidas. A este respecto, se ruega suministrar información sobre el resultado de la revisión de la legislación laboral pertinente hecha por la Comisión Consultiva de Trabajo.

2. La Comisión toma nota de la información presentada en el informe del Gobierno sobre el sistema salarial múltiple aplicado por la industria manufacturera, basado en el tipo y la complejidad de la operación manufacturera, para el cual la Orden de modificación del salario mínimo nacional de 1996 fija el nivel mínimo. A este respecto, la Comisión acoge con agrado la información estadística presentada por el Gobierno sobre las escalas de salarios mensuales y semanales efectivos de los empleados de dos fábricas grandes de prendas de vestir. Los datos suministrados permiten a la Comisión poner fin a su cuestión de larga data sobre las diferencias en las escalas de remuneración y categorías de empleo de la industria de las prendas de vestir, puesto que parece que ya no existen en esta industria diferencias sistemáticas de salarios. Sin embargo, la Comisión observa que en algunos puntos, especialmente con respecto a los salarios semanales de los empleados calificados y los no calificados, la diferencia de salario parece estar correlacionada en cierta medida con el género. La Comisión espera que el Gobierno, en su próximo informe, suministre información estadística parecida sobre las escalas de salarios de la industria gráfica.

3. La Comisión toma nota de los datos estadísticos suministrados por el Gobierno sobre la proporción de hombres y mujeres entre los empleados activos según edad en la base de datos del Sistema de Información de Gestión de los Recursos Humanos (SIGRH) y sobre las escalas de sueldos de 1997–1998 por ocupación en la administración pública. No obstante, también nota que estos datos no están

desglosados por sexo y por tanto pide al Gobierno que suministre información estadística *desglosada por sexo* sobre las escalas de sueldos y los ingresos efectivos en la administración pública, junto con una indicación del porcentaje de hombres y de mujeres empleados en diferentes niveles, para poder examinar plenamente la aplicación del principio del Convenio en la administración pública.

4. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que el Programa de Modernización del Sector Público y la reclasificación de los empleados estatales son formas de evaluación del empleo y promueven una evaluación objetiva de los empleos sobre la base del trabajo que entrañan. La Comisión agradecería que el Gobierno incluyera, en su próximo informe, información detallada sobre los criterios según los cuales se determina la reclasificación y la evaluación de empleos mediante el Programa de Modernización y sobre la forma en que se está eliminando la tendencia con respecto al género en estos métodos de evaluación de empleos. A este respecto, el Gobierno encontrará asistencia en *los párrafos 139 a 144 del Estudio general de 1986 sobre la remuneración igual* relativos al uso de métodos analíticos de evaluación objetiva de empleos y al grado y a los niveles en que se practica la evaluación de empleos. Entre tanto, la Comisión espera que los métodos mencionados de evaluación objetiva de empleos se apliquen de acuerdo con el principio del Convenio.

5. La Comisión, aunque nota la declaración que el Gobierno hace en el informe de que los acuerdos colectivos dentro del sector público o del privado no contienen distinciones basadas en el género, repite su solicitud de que el Gobierno le remita copias de los acuerdos colectivos vigentes de diversas industrias o empresas del sector privado que contengan escalas de salarios y le suministre información sobre la distribución de los hombres y las mujeres en las diferentes ocupaciones y categorías a que se refieren los acuerdos colectivos.

## **Convenio No. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958** **Solicitud directa 1999**

**Jamaica** (ratificación: 1975)

La Comisión nota que no se ha recibido el informe del Gobierno. La Comisión espera que se remita un informe para que la Comisión lo examine en su próximo período de sesiones y que contenga información completa sobre las cuestiones planteadas en la solicitud directa anterior, que decía así:

1. La Comisión nota en el informe del Gobierno que se está reformando la Constitución y que las reformas remediarán la omisión de la prohibición de la discriminación por género en el artículo 24 de la Constitución. Notando también, en las observaciones que el Gobierno hizo ante el Comité de Derechos Humanos (CCPR/SR.1623/Add.1) que un anteproyecto para la reforma del capítulo III de la Constitución incluye el derecho a la no discriminación por sexo, la Comisión pide al Gobierno que le presente un informe sobre los progresos que se han hecho en la armonización de la disposición constitucional sobre la discriminación con el *párrafo a) del Artículo 1 del Convenio* y que remita un ejemplar cuando se haya sancionado la Constitución reformada.

2. La Comisión nota que se han establecido comités intraministeriales para seguir el progreso de la aplicación de la Declaración de Política Nacional sobre la Mujer de 1987. La Comisión pide al Gobierno que le suministre información sobre los obstáculos lo mismo que sobre los progresos que se hayan observado en este proceso con respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. La Comisión también nota que el Plan Estratégico y Empresarial 1997–2000 de la Oficina de Asuntos de la Mujer ha determinado la capacitación y la educación como una de las esferas prioritarias para la acción mediante medidas de aliento, entre otras, para la capacitación en toda la gama de posibilidades ocupacionales en carreras no tradicionales para hombres y mujeres. Otras estrategias de programación intersectorial más generales del plan se refieren al establecimiento de un equilibrio de géneros en los órganos y comités gubernamentales, en entidades administrativas públicas y en el sistema judicial. A este respecto, la Comisión señala a la atención del Gobierno la conclusión a que se llega en el informe del Simposio de la Federación de Empleadores de Jamaica de 1995 sobre “la optimación de la contribución de las mujeres al trabajo de Jamaica” de que, a pesar de la semejanza de calificaciones, los hombres todavía superan a las mujeres en los tres niveles superiores de la administración, y las mujeres están concentradas en las ocupaciones más bajas. Se pide al Gobierno que suministre información detallada sobre las actividades que se desarrollan para aplicar el Plan Estratégico y Empresarial 1997–2000, particularmente en relación con la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y sobre los progresos hechos en este sentido, incluso la promoción de la mujer en el empleo en los niveles intermedio, superior y ejecutivo del sector privado lo mismo que del sector público.

3. La Comisión también nota con interés el anuncio hecho por el Primer Ministro del establecimiento de la Comisión de Género y Equidad Social y del establecimiento de un Comité Directivo en la Dependencia de Políticas de la Oficina del Primer Ministro para recomendar un marco para alcanzar la equidad de géneros como meta de la política social a través de un proceso de potenciación. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre el marco de política y el mandato

y las actividades de la Comisión de Género y Equidad Social, incluso sus vínculos con el mecanismo nacional que ya existe en relación con la posición de la mujer y la forma en que dicha Comisión ayudará a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

4. La Comisión acoge con agrado los esfuerzos del Gobierno de aumentar el acceso de la mujer a la formación profesional en esferas no tradicionales y de alentar a los empleadores a emplear más mujeres, particularmente en ocupaciones no tradicionales, por ejemplo mediante el sistema de reembolso de impuestos empleado en el Programa de Oportunidades de Capacitación para Egresados. Sin embargo, observa, en los datos suministrados en el informe anual de 1995 sobre matrícula y productos de la Oficina de Capacitación de Recursos Humanos y Empleo (HEART)/de la Dirección Nacional de Capacitación (NTA), que la matriculación de hombres en campos no tradicionales como la formación comercial, la formación en prendas de vestir y productos de costura y hospitalidad es bastante pequeña. La Comisión pide al Gobierno que siga suministrándole información, en su próximo informe, sobre los progresos que se hayan hecho en la promoción del acceso igual de hombres y mujeres a la educación y a la formación profesional, y también información sobre la experiencia de empleo de hombres y mujeres después de la capacitación, y que indique si se han tomado o se proyecta tomar medidas para alentar a los estudiantes varones lo mismo que a las mujeres a matricularse en cursos de capacitación en campos no tradicionales. La Comisión también agradecería al Gobierno que le indicara si existen programas de educación o capacitación no formal que den a los grupos menos favorecidos de hombres y mujeres oportunidades iguales de educación y de formación profesional.

5. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que, aunque no se ha sancionado legislación sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, el asunto ha recibido mucha atención mediante actividades de elevación de la conciencia del problema encaminadas a mejorar el trato de la mujer en el empleo. La Comisión agradecería al Gobierno que siguiera suministrándole información sobre las medidas que haya tomado para atacar el problema del acoso sexual, incluso la adopción de políticas o disposiciones legislativas.

6. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que no hay ejemplos concretos de demandas de reparación por discriminación por género conforme al artículo 25 de la Constitución porque la Constitución vigente no contiene una disposición que prohíba la discriminación por sexo. La Comisión también nota que el Gobierno está remediando esta omisión mediante la reforma de la Constitución y la adopción de una nueva Ley de asistencia letrada que asegurará que las personas que buscan reparación tengan acceso más amplio y más fácil a los tribunales. La Comisión recuerda que el *párrafo a) del Artículo 1* del Convenio también incluye prohibiciones de la discriminación por otras razones, en particular la raza, el color, la religión, la opinión política, el origen nacional y el origen social. Por tanto, la Comisión espera que el Gobierno, en su próximo informe, presente información sobre las medidas que hayan tomado los inspectores laborales y sobre las decisiones que hayan tomado los tribunales, el tribunal de trabajo y el Ombudsman acerca de la discriminación en el empleo y la ocupación por cualquiera de las razones mencionadas en el *párrafo a) del Artículo 1* del Convenio.

## **Convenio No. 122: sobre política del empleo, 1964** **Solicitud directa de 1999**

**Jamaica** (ratificación: 1975)

La Comisión toma nota de la información contenida en el informe detallado del Gobierno correspondiente al período terminado en septiembre de 1998. Según el Gobierno, la fuerza de trabajo disminuyó en 1997 por segundo año consecutivo, debido principalmente a una disminución de la participación de los jóvenes, atribuible a una disminución del número de gente joven y a un aumento en su participación en los programas de educación y capacitación. Durante este período el desempleo también aumentó ligeramente, del 16% al 16,5%, y de este aumento un 25% correspondió al desempleo a largo plazo. Este aumento se debió a una pérdida neta de puestos de trabajo, principalmente en el sector industrial, así como a una disminución de las actividades en los sectores de la agricultura, la silvicultura y las pesquerías atribuible a una sequía prolongada. Un aumento en el sector público compensó estas pérdidas pero sólo en parte. El Gobierno informa también de una sostenida disminución de los puestos de trabajo en el sector de las artesanías. La Comisión desearía recibir más información sobre los programas para aliviar la transición de los trabajadores desplazados y promover otros tipos de trabajos calificados, como se pide en el formulario de informe en relación con el *Artículo 1 del Convenio*. La Comisión observa que el desempleo de los jóvenes disminuyó en un 7,4% y que esto se debió principalmente a que un mayor número de mujeres jóvenes ingresaron al mercado de trabajo. Por último, la Comisión toma nota también de la declaración del Gobierno de que el trabajo a jornada parcial aumentó más que el trabajo a jornada completa, pero sin que se observaran ganancias netas evidentes en el mercado laboral. Por lo tanto, la Comisión desearía recibir más información sobre la estrategia aplicada por el Gobierno para asegurar que la flexibilidad y la relación casual de los puestos facilite la realización de los objetivos de empleo pleno, productivo y libremente escogido.

El Gobierno comunica que los programas para los jóvenes comprenden capacitación, educación, instrucción en ética laboral, pasantías, aliento al trabajo por cuenta propia y apoyo a las cooperativas dirigidas por los jóvenes. La Comisión entiende que la política nacional para la juventud es actualmente objeto de examen y pide más información sobre sus resultados, en particular, sobre el lugar que ocupa la política para los jóvenes en el marco más amplio de la política económica y social del Gobierno, como se requiere en virtud del *Artículo 2*. El Gobierno también ha establecido una oficina de coordinación para las empresas pequeñas y las microempresas en el seno del Ministerio de Industria, a fin de superar los problemas que las restricciones reglamentarias plantean a los empresarios y aumentar la tasa de creación de empresas pequeñas mediante un mayor acceso al crédito, la capacitación y la asistencia técnica. Este programa aparentemente está funcionando bien, ya que el número de empleadores ha aumentado a una alta tasa de un 25%. La Comisión desearía recibir una copia de cualquier evaluación que se hiciese del programa de empresas pequeñas y microempresas y de sus efectos sobre el desempleo, de conformidad con la *Parte VI del formulario de informe*.

La Comisión observa que el componente principal de la estrategia de empleo del Gobierno, la Política Industrial Nacional (NIP), se aplica por conducto de los consejos consultivos industriales (IAC) tripartitos. La Comisión desearía seguir recibiendo información sobre la forma en que los IAC celebran consultas con representantes de otros sectores de la población económicamente activa, como los de los

sectores rural e informal, y sobre la forma en que los IAC participan en el examen de las políticas industriales nacionales en el marco de una política económica y social coordinada, como se especifica en el *Artículo 3, en conjunción con el Artículo 2*.

La Comisión observa que las mujeres constituyen el 46% de la fuerza de trabajo, pero ocupan el 42% de los puestos y representan el 65% de los desempleados. Toma nota también de las actividades que realiza el Gobierno para superar este problema, ya que hay una alta tasa de participación de las mujeres en los programas de capacitación, y gran parte del crecimiento en el empleo se debe a la obtención de puestos por las mujeres. La Comisión agradecería que se le siguiera suministrando información sobre los progresos a este respecto, como se pide en el formulario de informe con arreglo al *Artículo 1*.

Por último, la Comisión pide al Gobierno que, de ser posible, en su informe siguiente incluya copias del estudio económico y social de Jamaica, de la política industrial nacional, y del informe sobre la aplicación del Programa Nacional para la Erradicación de la Pobreza.

## **Convenio No. 100: sobre igualdad de remuneración, 1951**

### **Solicitud directa de 1998**

**Mongolia** (ratificación: 1969)

La Comisión observa que no se ha recibido el informe del Gobierno. Abriga la esperanza de que se presente un informe para que la Comisión lo examine en su período de sesiones siguiente y que dicho informe contenga información completa sobre las cuestiones planteadas en su anterior solicitud directa, que dice lo siguiente:

1. La Comisión toma nota de que el nuevo Código Laboral, aprobado en 1991, prohíbe toda discriminación directa o indirecta, exclusión o preferencia en las relaciones laborales por razón, entre otras cosas, de sexo (sección 5) y dispone que se pagarán a los trabajadores salarios acordes con los resultados de su trabajo que se calcularán sobre la base de tasas por hora o por unidad, o de alguna otra manera (sección 37 (4)). La Comisión observa también en el informe que la Ley de la Administración Pública, aprobada en 1995, dispone el pago de una remuneración igual a los que ocupan puestos similares en la administración pública. La Comisión observa que el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres trabajadores no se ha incluido en el Código Laboral y tampoco parece que se lo haya incluido en la Ley de la Administración Pública, mientras que el anterior Código Laboral de 1973, en el que se disponía la igualdad de remuneración por trabajo igual, independientemente del sexo, la edad, la raza o la nacionalidad, incluía también la cuestión de la igualdad de pago entre los sexos, aunque su formulación era más estrecha que la especificada en virtud del Convenio. Teniendo en cuenta que el objetivo del Convenio es eliminar la discriminación salarial contra la mujer mediante la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, es importante que en los medios utilizados a nivel nacional para aplicar el Convenio se consagre este principio. Pese a la declaración del Gobierno de que las ideas del Convenio se reflejan en el Código Laboral de 1991 y en la Ley de la Administración Pública de 1995, la Comisión recomienda no obstante que el Gobierno examine la posibilidad de consagrar explícitamente en la legislación el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres trabajadores por trabajo de igual valor. La Comisión recuerda al Gobierno que tiene la posibilidad de obtener asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo a este respecto. Pide también que se le suministre una copia de la Ley de la Administración Pública de 1995.

2. La Comisión observa en el informe que los funcionarios públicos (y los empleados de organizaciones cuya remuneración se paga con cargo al presupuesto del Estado) reciben sueldos en consonancia con su designación, que se determinan sobre la base de la complejidad del trabajo que realizan, sus responsabilidades, las aptitudes requeridas y la educación. La Comisión observa también que, según los términos del apéndice a la resolución No. 90 de 1995 titulada "Procedimiento Común" (que se aplica a los empleados de las empresas estatales y de las empresas mixtas en que predominan los intereses estatales), se han de establecer tasas básicas diferenciales sobre la base del salario mínimo adoptado por esas entidades económicas de conformidad con la ocupación, las responsabilidades indicadas en la descripción del puesto y las dificultades del trabajo. Según este documento, los empleados que cumplen tareas similares deben recibir la misma tasa básica de pago pero sus salarios podrán diferenciarse en razón de su historial de servicio, su experiencia de trabajo, su desempeño y su producción. La Comisión pide al Gobierno que

suministre copias de la reglamentación sobre las tasas de salarios (que deben preparar esas compañías con arreglo a la sección 16 del apéndice) para varias de estas empresas estatales y compañías mixtas que emplean a un número importante de mujeres, junto con una indicación del porcentaje de hombres y mujeres que reciben sus salarios a tasas diferenciales.

**Convenio No. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación)  
de 1958  
Solicitud directa de 1997**

**Mongolia** (ratificación: 1969)

1. La Comisión toma nota de la información suministrada por el Gobierno en su informe, en particular de que el Ministerio de Salud y Bienestar Social está preparando un nuevo proyecto de Código Laboral que modificará y enmendará el Código de 1991 pero manteniendo las ventajas que figuran en las secciones 79, 80, 82, 83 y 84 de ese Código. La Comisión toma nota también de que el Ministerio está comenzando a preparar un proyecto de ley sobre promoción del empleo que abarcará la definición de personas desempleadas y determinará tipos, formas y marcos para las medidas de promoción del empleo.

2. La Comisión pide al Gobierno que le informe sobre los progresos en la promulgación de estos proyectos de ley, teniendo en cuenta los comentarios que hizo en su anterior solicitud directa, sobre la sección 83 del presente Código (licencia adicional especial para las madres que, a diferencia de la mayoría de los otros beneficios, no se aplica a los padres solteros) y sobre el anuncio del Gobierno de que examinaría la cuestión durante la enmienda de la Ley. La Comisión desearía recibir copias de esos textos una vez que hayan sido aprobados.

3. La Comisión observó también en su anterior solicitud directa que aunque se estaban realizando actividades serias para asegurar la igualdad de acceso a la educación y la capacitación (el 65,5% de todos los participantes eran mujeres), cuando se proporcionaba capacitación a ingenieros y personal técnico en campos como la geología, la minería, los combustibles y la energía entraba en juego el sexo de los trabajadores. La Comisión pide al Gobierno que aclare esta situación y que se remita a los párrafos 97 y 98 del Estudio General de 1988 mencionado más arriba, en el que figura un examen de la segregación ocupacional basada en los criterios tradicionales de ocupaciones “femeninas” y ocupaciones “masculinas”.

## **Convenio No. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952 Solicitud directa 1999**

### **Mongolia** (ratificación: 1969)

La Comisión observa que no se ha recibido la memoria del Gobierno y espera que en su próxima reunión le presente una memoria que contenga información completa sobre las cuestiones planteadas en su solicitud directa anterior, que decía lo siguiente:

1. *Artículo 3, párrafos 2 y 3 del Convenio.* La Comisión recuerda que en el artículo 81 de la Ley de Trabajo de 1991 se conceden 45 días de licencia antes y 56 días de licencia después del parto sin especificar si la licencia después del nacimiento es obligatoria. La Comisión pide al Gobierno que indique si existen o se han contemplado disposiciones para dar carácter obligatorio a la licencia después del nacimiento, de conformidad con las disposiciones del Convenio.

*Artículo 4. a)* El Gobierno dice en su memoria que las prestaciones de maternidad no dependen de la legislación sobre seguridad social sino de la legislación sobre bienestar social y que se pagan como asignaciones de bienestar social. Además, el Gobierno dice que este nuevo sistema es menos ventajoso en el sentido de que las prestaciones pre y posnatales antes correspondían al sueldo neto mientras que ahora equivalen al sueldo mínimo. La Comisión toma nota de la información y pide al Gobierno que indique si estas prestaciones alcanzan para atender plenamente al mantenimiento y la salud de la madre y el niño de conformidad con un nivel de vida adecuado, como se dispone en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio.

b) Además se solicita información detallada, con especificación de las disposiciones legales pertinentes, sobre el tipo y cantidad de las prestaciones médicas y prestaciones en especie que reciben las mujeres con licencia de maternidad, así como sobre las condiciones para otorgarlas.

2. Por último la Comisión pide al Gobierno que en su próxima memoria presente información detallada respecto de cada artículo del Convenio de conformidad con el formulario de memoria aprobado por el Órgano Rector. También pide al Gobierno que presente una copia de la legislación mencionada en su memoria, en particular la Ley de seguro médico de 1993, enmendada en 1994, la Ley de seguro social de 1994, enmendada en 1997, y la Ley de bienestar social, así como de cualquier otro texto nuevo que se haya adoptado.

## Convenio No. 122: Política de empleo, 1964 Solicitud directa 1999

### Mongolia (ratificación: 1976)

La Comisión lamenta no haber recibido la memoria del Gobierno y espera que en su próxima reunión le presente una memoria que contenga información completa sobre las cuestiones planteadas en su solicitud directa anterior, que decía lo siguiente:

1. La Comisión recuerda que, según el *artículo 1 del Convenio*, la política de empleo procurará que haya trabajo para todos los que estén desocupados y quieran trabajar. A este respecto, agradecería que el Gobierno describiera las medidas que se han adoptado o se prevé adoptar para facilitar el acceso a los servicios de empleo a todos los que desean trabajar. Desearía además seguir recibiendo información sobre el número de personas a quienes los servicios de empleo consiguen trabajo.

2. La Comisión observa que el Plan de Acción del Gobierno tiene por objetivo reducir progresivamente la tasa de desempleo a menos del 5,8% para el año 2000 y a una cifra entre el 3,5% y el 4% para el 2010. El Programa Nacional de Reducción del Desempleo aprobado con este objeto dispone la creación de 120.000 puestos de trabajo y la capacitación o reciclaje de 160.000 personas. La Comisión toma nota de que la política de empleo formulada en el marco de este programa deberá asociarse con una política estructural, de inversiones y social. La Comisión pide al Gobierno que describa en su próximo informe, como se solicita en el formulario de memoria aprobado por el Órgano Rector, la forma en que las medidas adoptadas en el marco de la política económica general contribuyen a combatir el desempleo. Descríbase en particular el efecto que las privatizaciones han tenido o se espera que tengan en el desempleo. Indíquense también las medidas adoptadas para coordinar las políticas de educación y comunicación con las futuras oportunidades de empleo.

3. La Comisión toma nota de la información sobre los puestos que se han creado mediante el otorgamiento de préstamos preferenciales del Fondo de Empleo y la organización de obras públicas. Toma nota además con interés de que se ha recibido asistencia técnica del equipo asesor multidisciplinario competente de la OIT a este respecto. Pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación de las distintas medidas de creación de empleo y capacitación, y sobre todo acerca de las medidas especialmente dirigidas a las categorías de la población consideradas particularmente vulnerables, como las mujeres con responsabilidades familiares, los jóvenes y las personas con discapacidades (véase también la *parte V del formulario de memoria*).

4. La Comisión toma nota de que las políticas económicas y sociales, incluidas las relativas a empleo y relaciones industriales, son objetivo de un diálogo social tripartito. Con referencia a sus solicitudes anteriores, pide al Gobierno que describa la forma en que los representantes de las personas afectadas son consultados en la práctica respecto de las políticas de empleo, como se dispone en el *artículo 3 del Convenio*. Descríbanse también los procedimientos e instituciones establecidos con ese objeto.

## **Convenio No. 100: Igualdad de remuneración, 1951**

### **Observación 1998**

#### **Finlandia** (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota de la información detallada suministrada por el Gobierno en su memoria, así como de los comentarios de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Empleados Asalariados (STTK), la Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia (AKAVA), y la Comisión de Empleadores de Administraciones Locales (KT).

1. El Gobierno indica que, en 1997, el promedio total de ingresos de las mujeres en los sectores público y privado constituyó el 79,2% del promedio correspondiente al de los hombres, representando un incremento de 4,5% desde 1994 en el promedio de ingresos de las mujeres. Las cifras suministradas también revelan diferencias sectoriales en la disminución o el aumento de la brecha salarial entre los hombres y las mujeres en los últimos años. Estas diferencias salariales se confirman en los comentarios de AKAVA, que informa que la brecha salarial por razón del sexo ha aumentado. AKAVA indica que, en 1995, el promedio de la remuneración de todas las trabajadoras a tiempo completo afiliadas a los sindicatos que agrupa fue el 76% de la remuneración de los hombres; en 1997, la cifra correspondiente fue del 74%. Desde una perspectiva a más largo plazo, la KT indica que las diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras han disminuido desde 1970. SAK indica que las diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras no han cambiado desde 1980 y 1990, aunque la estructura salarial ha cambiado, Finlandia fue de un sistema de pago basado en el trabajo a un sistema de pago basado en la capacidad y productividad.

2. Con respecto a las causas de las diferencias salariales, el Gobierno indica que hay varios factores que las afectan simultáneamente, incluida la segregación ocupacional y los cortes de presupuesto en el sector público durante la recesión reciente. El Gobierno también hace referencia a cambios en la tasa de desempleo de hombres y mujeres y al hecho de que el reciente crecimiento económico ha afectado a los hombres y las mujeres de manera diferente, lo cual afecta sus niveles de remuneración. AKAVA considera que los factores que contribuyen a esta situación incluyen el sector del empleador y su esfera de operaciones, el puesto involucrado, y la experiencia del empleado. AKAVA señala que las diferencias salariales son menores en la administración pública que en el sector municipal, aunque sostiene que, a largo plazo, el uso generalizado de contratos laborales a tiempo fijo podría debilitar la posición de las mujeres capacitadas en la administración pública. La KT atribuye la persistencia de las diferencias salariales a un mercado laboral separado por género, a la formación, la distribución por edad y las horas extraordinarias que trabajan los hombres y las mujeres.

3. En su memoria, el Gobierno indica que las conclusiones del estudio encargado por el Defensor de la Igualdad sobre las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres desde un punto de vista económico revelan que la adopción de legislación sobre igualdad de remuneración no fue suficiente para reducir las diferencias salariales, sino que se requieren medidas activas, como la introducción de programas eficaces de igualdad. Se descubrió que las medidas para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares tuvieron un efecto limitado

en reducir la brecha de remuneración puesto que los hombres no se acogen a ellas en igual medida que las mujeres. El estudio también concluyó que el poder de negociación de las mujeres se percibe como un elemento esencial en la reducción de las diferencias salariales. La Comisión agradecería al Gobierno que siga proporcionando información sobre el progreso de los esfuerzos emprendidos para reducir la brecha salarial y luchar contra la segregación ocupacional en los sectores público y privado. La Comisión pide al Gobierno que suministre información particularmente en relación con medidas activas como los programas de igualdad mencionados en la memoria del Gobierno y las iniciativas en las áreas de la educación, formación profesional y orientación ocupacional a fin de reducir las diferencias salariales.

4. El Gobierno indica que, en el sector comercial, a inicios de 1998, se cambiaron los incrementos para los empleados a tiempo parcial cubiertos por contratos colectivos. Los nuevos reglamentos permiten que los empleados a tiempo parcial acumulen años de servicio. Así los empleados a tiempo parcial pueden ser promovidos a puestos con tasas de remuneración más altas de la misma manera que los empleados a tiempo completo. El Gobierno dice que este cambio legislativo mejorará el nivel de remuneración de la gran mayoría de mujeres que trabajan a tiempo parcial en el sector comercial. La Comisión toma nota de esta información con interés y pide que el Gobierno proporcione copias de los reglamentos pertinentes y que suministre información sobre el impacto que los reglamentos hayan tenido sobre la brecha salarial.

5. La Comisión toma nota con interés de que el contrato colectivo de 1998–1999 celebrado el 12 de diciembre de 1997 prevé el pago de subsidios de igualdad, a ser distribuidos según los sindicatos involucrados. La STTK informa que ha recibido comentarios positivos de sindicatos miembros sobre la manera en la cual los subsidios de igualdad y bajos ingresos han sido distribuidos. El Gobierno también indica que se están elaborando contratos colectivos sobre nuevos sistemas de pago en varios sectores de la administración pública, que cubrirán el 80% de los empleados estatales. En relación con el control de los contratos colectivos, el STTK señala que ha tenido dificultades debido al acceso limitado que los enlaces sindicales tienen a la información sobre el pago. La STTK indica, no obstante, que se necesitan otros enfoques sobre la igualdad de pago, incluyendo una reforma de sistemas de pago a través del desarrollo y la introducción de instrumentos de evaluación de demanda de trabajo, así como hacer más eficaz el plan de igualdad en el trabajo. La Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno siga proporcionando información sobre novedades en esta área, y pide que el Gobierno suministre una copia del informe provisorio compilado por las partes contratantes con el Estado, resaltando la relación entre la demanda del trabajo y el pago así como también entre el género y el pago.

6. El Gobierno indica que el contrato colectivo arriba mencionado estipula que el grupo de trabajo de las organizaciones centrales de mercado laborales continuará su labor, que incluye la promoción y control del desarrollo e introducción de sistemas de evaluación de empleos y la publicación de declaraciones y opiniones sobre la evaluación a instancia de los copartícipes sociales, el Defensor de la Igualdad y los sindicatos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione una copia del manual sobre la evaluación de empleos publicado por el grupo de trabajo, dado que este anexo no se recibió con la memoria del Gobierno. La Comisión también pide al Gobierno que siga suministrando información sobre las actividades en curso del grupo de trabajo, incluidas copias de los informes del grupo de trabajo sobre

sistemas de evaluación de empleos y sobre la evolución de la situación en materia de igualdad de salarios.

7. La Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno en relación con los planes anuales sobre igualdad en el trabajo elaborados por los empleadores de conformidad con las enmiendas de 1995 a la ley de igualdad. El Gobierno indica que algunos planes de igualdad requieren la creación de sistemas de pago basados en las evaluaciones de empleos como un método para lograr una mayor igualdad de salarios. Otros planes requieren que se hagan análisis periódicos de salarios para poder detectar y corregir la discriminación salarial, mientras que otros más contemplan una redistribución y reorganización del trabajo como método de promover igualdad de pago. La Comisión agradecería al Gobierno se sirva proporcionar una copia de los materiales publicados en 1996 por el Defensor de la Igualdad en que se proporcionan pautas e instrucciones a los empleadores sobre cómo cumplir con sus obligaciones en relación con la igualdad de pago. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los estudios realizados por el Defensor de la Igualdad sobre la planificación de igualdad en el trabajo.

8. La Comisión toma nota de la información proporcionada con respecto a las quejas sobre la igualdad de pago recibidas por el Defensor de la Igualdad. La Comisión espera que el Gobierno siga proporcionando información sobre las actividades del Defensor pertinentes a la investigación y resolución de quejas sobre la igualdad de pago, incluyendo información sobre la manera en que se aplican las decisiones del Defensor.

## **Convenio No. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958** **Solicitud directa 1997**

**Finlandia** (ratificación: 1970)

La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno en su informe. Agradece al Gobierno la explicación dada que responde a la solicitud directa anterior de la Comisión relativa al carácter no discriminatorio de las disposiciones relativas a la terminación del contrato de la Ley sobre los funcionarios del Estado, que se aplica a todos los funcionarios públicos en caso de cierre del organismo estatal que les da empleo.

1. Con respecto al fortalecimiento de las disposiciones antidiscriminatorias mediante la adición en el Código Penal, por conducto de la Ley No. 578 de 1995, del delito de “discriminación en el empleo”, la Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre los casos incoados contra los empleadores que actuaron de manera discriminatoria y las sanciones impuestas. Toma asimismo nota del lanzamiento, en 1996, de un proyecto nórdico conjunto, con arreglo al cual las autoridades encargadas del establecimiento de los servicios de empleo de las administraciones del trabajo de los diferentes países están intercambiando información sobre sus experiencias en la esfera de la igualdad en relación con los servicios prestados a los clientes por las administraciones del trabajo y la elaboración de métodos conexos. Pide al Gobierno que siga suministrando información sobre el cumplimiento reforzado de las disposiciones relativas a la igualdad, con inclusión de otros ejemplos de jurisprudencia, cuando se disponga de ellos.

2. *Discriminación por razones de sexo.* Con respecto al artículo 6 a) de la Ley sobre la igualdad que impone a los empleadores tanto del sector público como del sector privado la obligación de planificar la igualdad, la Comisión solicita al Gobierno que le proporcione una copia de las conclusiones del estudio sobre la promoción de la planificación de la igualdad encargado por la oficina del Ombudsman encargado de la igualdad. Con respecto al estudio de 1997 del Instituto de Salud en el Empleo y Seguridad en el Empleo y Administración Sanitaria titulado “Aumento de las comunidades de un trabajo igual” (“Tasa-arvoistuvat työyhteisöt”), la Comisión toma nota de que emplea datos suministrados por 425 empresas y se concentra en el lanzamiento de la promoción sistemática de la igualdad en la empresa, describiendo los progresos logrados hasta ahora. Advierte que el estudio mostraba que hasta ahora sólo unas pocas empresas habían incluido el objetivo de la promoción de la igualdad en su plan relativo a los recursos humanos. Toma nota asimismo de la observación del Gobierno de que el empleo de las mujeres no ha seguido el ritmo del mejoramiento general de la economía en parte debido a que no ha habido un aumento importante de los empleos en el sector público, en el que la fuerza de trabajo es predominantemente femenina. En consecuencia, la Comisión solicita al Gobierno que suministre información sobre cualesquiera medidas que se hayan adoptado o se esté pensando adoptar para mejorar las perspectivas de empleo de las mujeres, por ejemplo en la esfera de la promoción de la diversificación en la educación.

3. La Comisión toma nota de la aprobación en febrero de 1997 del Plan de Acción para la promoción de la igualdad entre los géneros (1997–1999) en cuyo marco el Gobierno ha adoptado hasta ahora medidas prácticas en virtud de las cuales, según informa el Gobierno, se ha prestado apoyo a las mujeres empresarias con préstamos especiales. Toma nota de que la proporción de mujeres en los programas

que promueven el empleo ha aumentado y corresponde actualmente por lo menos a su proporción del desempleo; se ha prestado atención especial a la búsqueda de un ajuste adecuado entre carrera y familia; la legislación laboral se ha modificado con respecto a las relaciones de empleo atípicas; el seguro de desempleo se ha reforzado con el fin de que se tengan más incentivos para aceptar un empleo de breve duración; y el contenido y los programas de capacitación en tecnología de la información se han modificado para despertar también el interés de las muchachas. Además, la Comisión toma nota de que un grupo de trabajo del Ministerio de Trabajo presentó un informe el 31 de enero de 1997, en el que se estudiaban las tendencias del desempleo de la mujer (publicaciones de la Administración laboral, No. 168, disponible únicamente en finlandés) y se proponían formas de mejorar las posibilidades de empleo de las mujeres. La Comisión desearía seguir estando informada sobre la aplicación del Plan de Acción mencionado y sobre las medidas adoptadas sobre la base de las conclusiones del informe de 1997.

4. La Comisión toma nota de las observaciones sobre la desigualdad salarial basada en el género formuladas por la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación de Sindicatos de Profesionales Académicas de Finlandia (AKAVA) y la Confederación Finlandesa de Empleados Asalariados (STTK), así como de sus declaraciones generales sobre la manera en que los cambios estructurales en el empleo siguen afectando a las mujeres de manera distinta que a los hombres y el modo en que las diversas formas de empleo atípico siguen extendiéndose en los sectores dominados por las mujeres. La Comisión toma igualmente nota de la respuesta del Gobierno de que una mayor flexibilidad en la vida laboral puede, en el mejor de los casos, garantizar empleos y mejorar el nivel de empleo, pero que un desarrollo equilibrado exige que la flexibilidad incluya dispositivos adecuados para proteger los intereses de los empleados y que la seguridad de un empleo atípico ha mejorado gracias a modificaciones de la legislación que refuerzan la posición de esos empleos en el mercado laboral. La Comisión, teniendo en cuenta la afirmación del Gobierno de que las mujeres disponen de flexibilidad en sus relaciones de empleo, las cuales, por lo tanto, es más probable que sean más atípicas que las de los hombres, solicita al Gobierno que le proporcione un ejemplar del informe, completado el 29 de febrero de 1996, sobre los problemas relacionados con el empleo atípico y sobre las posibles maneras de resolverlos así como información, cuando se disponga de ella, sobre las repercusiones de la legislación modificada. Advirtiendo que los trabajadores a tiempo parcial (1 a 29 horas a la semana) representaban el 7,1% de los asalariados en 1995, pero que sólo el 10,8% de las mujeres asalariadas y el 4,8% de los hombres asalariados trabajaban a tiempo parcial, la Comisión solicita al Gobierno que le proporcione información estadística sobre los trabajadores a tiempo parcial y que le indique qué medidas se adoptarán a este respecto, especialmente en el marco del mencionado Plan de Acción para la promoción de la igualdad entre géneros.

5. *Discriminación por razones de raza, color y origen nacional.* Tomando nota de la decisión de principio del Consejo de Estado sobre las medidas que se han de adoptar para aumentar la tolerancia y evitar el racismo de 17 de febrero de 1997, la Comisión solicita al Gobierno que suministre información sobre cualesquiera medidas adoptadas en virtud de esta decisión y sobre los resultados obtenidos, especialmente con respecto a las funciones especiales del Ministerio de Trabajo, el cual, según el informe del Gobierno, está encargado de velar por que la discriminación en el empleo sea reconocida y manejada con una eficiencia cada vez mayor. Además, la

Comisión agradecería al Gobierno que le facilitara información sobre a), el contenido y los resultados de “ROMAKO”, proyecto financiado por la Unión Europea, que tiene por finalidad diversificar la capacitación en el mercado de trabajo en favor de los gitanos; y b) el funcionamiento y las conclusiones de los cuatro comités consultivos regionales relativos a asuntos de los gitanos. Por último, tomando nota de que, según el informe del Gobierno, en 1996 en ocho de cada diez casos sometidos al Ombudsman de los extranjeros, los emigrantes involucrados no estaban conscientes de sus derechos ni de sus medios de obtener reparación, la Comisión solicita al Gobierno que le proporcione una copia del informe de 4 de abril de 1997 del grupo de trabajo del Comité Consultivo Interdepartamental sobre los asuntos de los refugiados y los inmigrantes, establecido para estudiar los derechos de los inmigrantes. Ruego asimismo al Gobierno que suministre información sobre el establecimiento del sistema de recopilación de datos relativos a la discriminación y sobre cualesquiera medidas adoptadas o tomadas en consideración para informar a la población de sus derechos y de los medios de obtener reparación de que se dispone en los casos de discriminación.

6. Más en general, en lo que respecta a la promoción legislativa del principio del Convenio, la Comisión toma nota de que el Comité designado por el Consejo de Estado para investigar la necesidad de enmendar la Ley sobre los contratos de empleo (No. 320/1970) concluyó su mandato el 31 de octubre de 1997. Toma igualmente nota de que, con arreglo a las modificaciones de la Ley sobre la codeterminación en las empresas, que entró en vigor el 1° de enero de 1997, las medidas exigidas en la Ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres para lograr la igualdad se tratan en la nueva Ley como parte de los procedimientos de codeterminación. La Comisión pregunta al Gobierno de qué forma las propuestas del Comité mencionado y los procedimientos de codeterminación influyen en el marco legislativo actual para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad.

**Convenio No. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981**  
**Solicitud directa 1994**

**Finlandia** (ratificación: 1982)

E-94-156-R-FIN

1. Con referencia a su observación, la Comisión toma nota de que se ha procurado impartir instrucciones al personal de las oficinas de empleo sobre las repercusiones en el servicio a los clientes de la legislación relativa a la igualdad entre géneros. La Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre cualesquiera medidas adoptadas para promover unas iniciativas relativas a la información y la educación que fomentarán los objetivos del Convenio.

2. Tomando nota de que se están organizando cursos de capacitación en el mercado de trabajo para personas que se incorporan por primera vez al empleo y para los desempleados desde hace largo tiempo, la Comisión solicita al Gobierno que aporte más información sobre la medida en que esos cursos atraen a personas que desean reincorporarse al mercado de trabajo después de estar ausentes debido a sus responsabilidades familiares.

3. La Comisión solicita al Gobierno que siga suministrando información, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 10, en la que se evalúe en qué grado se han aplicado las disposiciones del Convenio.

## **Convenio No. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981**

### **Observación 1994**

**Finlandia** (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota de las informaciones que figuran en la memoria comunicada por el Gobierno.

1. En relación con comentarios anteriores de la Comisión, que se referían a las preocupaciones sindicales por las insuficiencias de los sistemas municipales de guardia y cuidado de los niños, que obligaba a los padres a recurrir a servicios privados del mismo género más onerosos, creando así una desigualdad entre los padres. En sus comentarios sobre este asunto, el Gobierno señala que actualmente la ley que entró en vigor en 1985 sobre la prestación del cuidado de los niños en domicilios privados garantiza que los padres de menores de 3 años de edad puedan elegir los servicios diurnos municipales o la percepción de una prestación por cuidados privados. El Gobierno declara que todos los niños de menos de 3 años de edad actualmente tienen derecho a ser cuidados en instituciones municipales durante el día, establecidas en 1990, o en centros privados de cuidados diurnos o en los hogares de personas contratadas por las autoridades municipales para ocuparse en sus domicilios de dichos cuidados. Según el Gobierno, prácticamente todas las autoridades locales disponen de medios para cuidar a los niños menores de 3 años de edad desde 1990. En esa época el 95% de las solicitudes de cuidados a tiempo completo de los niños que no hubiesen cumplido la edad escolar y el 98% de las solicitudes de cuidados de tiempo parcial, habían sido satisfechas. Más aún, el número de familias que recibían la prestación por cuidados en domicilios privados era de 58.000 en 1990, mientras que habían sido sólo 15.800 en 1985.

El Gobierno también señala que la legislación aprobada en 1991 había ampliado aún más el derecho a recibir cuidados durante el día, que se garantizaban a todos los menores de 4 años de edad en 1993 y que se prestarían a todos los niños que no hayan cumplido en 1995 la edad de la escolaridad obligatoria. El Gobierno también tiene la intención de ampliar el sistema de prestaciones para cuidados privados a domicilio, de tal manera que en agosto de 1995 todos los niños que no hayan cumplido los 7 años de edad (límite inferior de la escolarización) se encontraran abarcados por el sistema de prestaciones o prestaciones para el cuidado social diurno. Sin embargo, en 1992 el Gobierno aplazó la entrada en vigor de esta legislación debido al considerable deterioro de la situación económica. El derecho legal de recibir cuidados durante el día y la ampliación de la prestación por cuidados en domicilios privados de niños menores de 4 años comenzará a surtir efectos a partir de agosto de 1995.

2. A la presente memoria del Gobierno también se adjuntan los comentarios formulados por la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK) y por la "Confederation of Unions for Academic Professionals" (Confederación de Sindicatos de Profesionales de la Docencia) de Finlandia, según los cuales la recesión económica había perjudicado la distribución de las ayudas familiares entre hombres y mujeres. El Gobierno también menciona las repercusiones de la profunda depresión económica en el desarrollo de una política de seguridad social y en las prestaciones a las familias con hijos. Todo esto ha dado como resultado una reducción del nivel de las prestaciones por maternidad y parentales, que pasó del 70% al 66%, y una reducción del período de pago de estas prestaciones, que pasó de 275 días a 263. Por

otro lado, el Gobierno indica que el derecho a una licencia de paternidad cuya duración se sitúe entre 6 y 12 meses, no abreviará la duración de la licencia parental. Además, las enmiendas introducidas en 1990 a la ley sobre el contrato de empleo de 1970 amplió el derecho de los empleados a tiempo parcial a una licencia para el cuidado de los niños en el hogar hasta el fin del año en que el niño comienza a concurrir a la escuela.

3. La Comisión aprecia los completos y honestos comentarios de Gobierno sobre las medidas que está adoptando para mantener la promoción del Convenio en circunstancias económicas difíciles. La Comisión espera que el Gobierno podrá continuar su empeño en fomentar los objetivos del Convenio, que en sus futuras memorias se reflejarán perfectamente.

4. La Comisión dirige una solicitud directa al Gobierno en relación con algunos otros puntos.

---