



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

Distr. general
11 de mayo de 2004
Español
Original: inglés

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

31° período de sesiones

6 a 23 de julio de 2004

Tema 5 del programa provisional*

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

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

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

1. El 25 de febrero de 2004, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación 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, como complemento de la información proporcionada por los Estados partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 31° período de sesiones.
2. El Comité pidió además información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación de la Convención.
3. El informe se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

* CEDAW/C/2004/II/1.



Informe de la Organización Internacional del Trabajo

**De conformidad con el artículo 22 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Ginebra, julio de 2004

Índice

	<i>Página</i>
Parte I: Introducción	4
Parte II: Indicaciones relativas a la situación en los distintos países	6
Angola	6
Bangladesh	8
República Dominicana	10
Guinea Ecuatorial	12
Letonia	14
Malta	17
España	19
Parte III: Información adicional	25
Anexos a la Parte II del Informe	

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 185 aprobados hasta el momento, la información que figura en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes Convenios:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 161 Estados miembros de la OIT.
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 159 Estados miembros.
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 34 Estados miembros.

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

Trabajo forzoso

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

Trabajo infantil

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

Libertad sindical

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

Política de empleo

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

Protección de la maternidad

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

Trabajo nocturno

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

Trabajos subterráneos

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

Trabajo a tiempo parcial

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

Trabajo a domicilio

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

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

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

Parte II

Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Angola

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Angola ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2003, la Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno de Angola de que en la práctica se está aplicando el principio del Convenio No. 100. Asimismo, tomó nota de la afirmación del Gobierno de que los trabajadores son incluidos en una categoría profesional o escala salarial determinadas sobre la base de su antigüedad en el empleo y sus calificaciones académicas, sin discriminación por razón del sexo. En este contexto, la Comisión señaló que no disponía de información suficiente para evaluar esta afirmación y reiteró su solicitud anterior de que se facilitara información respecto de:

- a) La distribución de hombres y mujeres en las distintas escalas salariales de la administración pública y servicios afines, así como en otros sectores de la economía;
- b) El porcentaje de mujeres incluidas en contratos colectivos;
- c) Estadísticas sobre los salarios mínimos y los ingresos promedio de hombres y mujeres;
- d) Información sobre las medidas adoptadas para supervisar la igualdad de salarios y los fallos de los tribunales en casos de infracciones.

Respecto de las medidas legislativas adoptadas en relación con la igualdad de remuneración, la Comisión de Expertos tomó nota de que en el inciso 2) del artículo 164 de la Ley General de Trabajo No. 2/00 de 11 de febrero de 2000 se dispone el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración de los trabajadores de conformidad con métodos idénticos para la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Más aún, en el inciso 3) del artículo 164 se dispone que los criterios de evaluación del trabajo deben ser iguales para los trabajadores de ambos sexos. La Comisión pidió al Gobierno que en el próximo informe brindase información acerca de los métodos de evaluación del trabajo que se utilizan para determinar las remuneraciones en los sectores público y privado.

La Comisión también tomó nota de que se derogará el Decreto No. 2/95 de 17 de febrero de 1995 que establecía las escalas salariales de la administración pública. La Comisión pidió copias del instrumento jurídico de derogación y de las nuevas escalas salariales.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2003, la Comisión de Expertos tomó nota de la promulgación del Decreto No. 11/03 de 11 de marzo de 2003 que sanciona la discriminación contra los trabajadores en los procesos de selección y evaluación, e hizo votos por que la nueva norma traiga aparejada una mejora en la aplicación del Convenio No. 111 en la práctica. La Comisión pidió al Gobierno que en el próximo informe facilitase información sobre la aplicación de esta medida legislativa, incluidas copias de todos los fallos jurídicos emitidos en casos de infracciones a la medida.

La Comisión pidió que se aclarara la forma en que se protege de la discriminación a los hombres y las mujeres que realizan trabajos ocasionales o en el hogar y que también están excluidos de la aplicación de la Ley General de Trabajo No.2/00 de 11 de febrero de 2000 (incisos d) y e) del artículo 2), de conformidad con el Convenio No. 111, así como información sobre las medidas adoptadas o previstas para aplicar las disposiciones sobre la no discriminación y la igualdad que figuran en el artículo 268 de la Ley General de Trabajo.

En lo que hace a la protección de la maternidad prevista en virtud de los artículos 272 a 280 de la Ley General de Trabajo, la Comisión pidió información sobre las medidas adoptadas para establecer gradualmente una red nacional de servicios de guardería.

En lo que atañe al inciso 4) del artículo 269 de la Ley General de Trabajo, que incluye una lista de empleos de los que las mujeres están excluidas, establecida en virtud de un decreto ejecutivo, la Comisión pidió una copia de dicha lista. Al respecto, la Comisión señaló que toda la legislación de protección que se aplica a la mujer debería examinarse periódicamente a la luz de la igualdad de oportunidades y de trato, así como de los conocimientos científicos y la tecnología actuales relacionados con esas ocupaciones, a fin de establecer si la prohibición sigue siendo pertinente y si debe mantenerse, derogarse o ampliarse para incluir a los hombres, según corresponda. La Comisión expresó la esperanza de que la lista incluida en el inciso 4) del artículo 269 de la Ley fuese reformulada a fin de tener en cuenta las consideraciones mencionadas *supra* y pidió al Gobierno que la mantuviera informada sobre cualquier examen y sus conclusiones.

Convenio No. 89: En su solicitud directa de 2000, la Comisión de Expertos tomó nota del inciso 2) párrafo c) del artículo 271 de la nueva Ley General de Trabajo 2/2000 en virtud del cual la Inspección General de Trabajo puede autorizar el trabajo nocturno de mujeres en los casos de turnos rotativos y con el consentimiento de las trabajadoras para ser incluidas en esos turnos. La Comisión señaló al respecto que esta disposición no parece ser coherente con el Convenio No. 89, habida cuenta de que las únicas excepciones a la prohibición general del trabajo nocturno de mujeres permitidas por dicho Convenio son las previstas en los artículos 3, 4, 5 y 8 del Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que brindase información pormenorizada sobre la aplicación práctica de esta disposición y que indicase las medidas que se proponía adoptar para que todas las excepciones a la prohibición del trabajo nocturno se mantuviesen dentro de los límites impuestos en los artículos del Convenio mencionados *supra*.

La Comisión invitó al Gobierno a que analizara la posibilidad de ratificar el Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171) o el Protocolo de 1990 relativo al Convenio No. 89.

Bangladesh

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Bangladesh ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 105 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2003, la Comisión de Expertos observó que la definición de “salario” en la Ley sobre pago del salario, así como en la Ordenanza sobre salario mínimo, excluye expresamente de su alcance determinados emolumentos, entre ellos (aunque no exclusivamente) las aportaciones hechas por el empleador a la caja de pensiones, viáticos, así como toda “gratificación pagadera en el momento del despido”. Habida cuenta de que debe velarse por el cumplimiento del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina no sólo respecto de los salarios sino también de todos los demás emolumentos pagaderos directa o indirectamente, ya sea en efectivo o en especie por el empleador al trabajador en retribución del empleo del trabajador, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la forma en que se garantiza el principio del Convenio en relación con los emolumentos que se mencionan *supra*.

Convenio No. 111: En la observación que formuló en 2002, la Comisión tomó nota de que se habían establecido una Comisión tripartita de examen de la legislación laboral y su correspondiente subcomisión, con el objeto de examinar y enmendar el Código del Trabajo y que se habían presentado sus recomendaciones al Gobierno. La Comisión confía en que la revisión del Código del Trabajo incluirá la prohibición de la discriminación, tal como se la define en el Artículo 1 del Convenio No. 111.

En relación con la situación de la mujer en la educación, la Comisión tomó nota de que, si bien se había producido un aumento en la tasa de alfabetización, lo cual constituía un avance, la brecha de alfabetización entre el hombre y la mujer no se había reducido. También tomó nota de las iniciativas sobre las que había informado el Gobierno a fin de incrementar los niveles de alfabetización y educación de hombres y mujeres, niñas y niños. Tomó nota asimismo de que se había producido un aumento de la matriculación en la enseñanza primaria y secundaria, especialmente de niñas. La Comisión pidió al Gobierno que continuara suministrando información sobre la tasa de matriculación escolar, así como datos estadísticos e información sobre las iniciativas emprendidas para aumentar la tasa de alfabetización y el nivel de educación de las niñas y mujeres. También se ha solicitado al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados para incluir una perspectiva de género en los programas de estudio. Habida cuenta de la meta del Gobierno de que el 60% de todos los maestros de escuela primaria contratados fueran mujeres, la Comisión tomó conocimiento de que, según los datos más recientes (1997/1998), únicamente el 26,8% de los maestros de escuela primaria eran mujeres. El Gobierno espera llegar a un 40% de maestras para 2002. La Comisión también puso de relieve que la formación y la orientación profesionales revisten importancia primordial, por

cuanto determinan las verdaderas posibilidades de obtener acceso al empleo y la ocupación, y pidió información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para fortalecer el acceso de las mujeres a la formación y la orientación profesionales.

En cuanto a la participación de la mujer en el sector público, la Comisión señaló que el nivel de dicha participación es sumamente bajo. Asimismo, un estudio realizado por la OIT en Bangladesh reveló que en el período de 1995 a 1997 las mujeres representaban el 8,56% de la mano de obra de los organismos públicos y autónomos del sector privado estructurado. En vista de que en el informe del Gobierno no se incluía información ni datos estadísticos recientes sobre la participación de la mujer en el sector público, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que suministre información pormenorizada sobre las medidas adoptadas para que las mujeres puedan participar activamente en el sector público y en niveles más elevados de la adopción de decisiones.

Habida cuenta de que la mano de obra femenina se concentraba en el sector orientado a las exportaciones con alta densidad de mano de obra no calificada y baja remuneración, la Comisión observó que el salario mínimo para la mano de obra no calificada es aplicable tanto a hombres como a mujeres. No obstante ello, la Comisión también tomó nota de la afirmación del Gobierno en el sentido de que “la industria del vestido emplea principalmente mujeres en razón de la naturaleza del empleo, que les resulta particularmente apropiada”. La Comisión observó asimismo que la abrumadora mayoría de las mujeres trabajan en el sector no estructurado de la economía. Le preocupa que las actitudes y los estereotipos negativos sobre la participación de la mujer en el mercado laboral se traduzcan en la perpetuación de la segregación y la exclusión en el empleo en razón del sexo. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a considerar la posibilidad de adoptar medidas concretas con miras a fomentar la capacitación de la mujer, el fortalecimiento de su capacidad y el acceso al empleo de ésta en distintos sectores de actividad. Asimismo, la Comisión pidió información sobre programas educacionales y de concienciación instituidos para lograr la aceptación y observancia del principio establecido en el Convenio.

En su solicitud directa de 2002, la Comisión observó que la Asociación de Empleadores de Bangladesh había emprendido, en cooperación con la OIT, un proyecto para la “Promoción de la mujer en las actividades del sector privado por conducto de las organizaciones de empleadores”. La Comisión pidió al Gobierno que le facilitara información sobre la repercusión del proyecto sobre las oportunidades de empleo de la mujer, y sobre las medidas adoptadas para seguir mejorando las oportunidades educacionales y laborales de la mujer. En relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio, la Comisión tomó nota de la afirmación del Gobierno en el sentido de que en ese momento el Departamento de Inspección no contaba con suficientes inspectores. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que continuara facilitando información respecto de las medidas adoptadas para mejorar la capacidad del cuerpo de inspectores laborales y sobre el número de inspecciones llevadas a cabo, las infracciones detectadas y las medidas adoptadas.

Convenio No. 89: En su observación de 1999, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que el Consejo consultivo tripartito ha recomendado la ratificación del Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), de 1948. Por lo tanto, esta recomendación se presentará al gabinete así como a la respectiva Comisión Parlamentaria.

República Dominicana

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, la República Dominicana ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 128, 171 y 182. El Convenio No. 89 fue denunciado el 6 de noviembre de 2001 (véase *infra*).

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

Convenio No. 100: En su observación de 2003, la Comisión de Expertos tomó nota de que, según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), es habitual que las mujeres obtengan una remuneración menor que la de los hombres por un trabajo de igual valor y que además, pese al hecho de que desde hace muchos años hay más mujeres que hombres en la enseñanza superior, la mayoría de los puestos de mayor responsabilidad en todas las esferas son ocupados por hombres. En respuesta a la observación de la CIOSL, el Gobierno afirmó que la situación había cambiado hacía unos años en los sectores tanto público como privado, incluida la situación de las mujeres empleadas en las zonas francas de elaboración de productos para la exportación. La Comisión también tomó nota de la respuesta del Gobierno en el sentido de que las mujeres recibían un salario igual al de los hombres, o mayor que éste, principalmente en razón de que ocupaban puestos directivos. La Comisión pidió al Gobierno que le proporcionara datos estadísticos desglosados por sexo sobre la remuneración de los trabajadores en las distintas esferas de actividad, con especial referencia a los datos sobre las zonas francas de elaboración de productos para la exportación y el sector de la hotelería.

La Comisión recordó asimismo que debía presentarse un proyecto de texto al Congreso a fin de enmendar el concepto restrictivo de igualdad de remuneración establecido en el artículo 194 del Código del Trabajo, a fin de que se ajustara al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, como se establece en el Convenio (en el artículo 194 se dispone que habrá igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en determinadas condiciones). Dado que el Gobierno no había suministrado información sobre esta enmienda en su último informe, la Comisión confiaba en que en su próximo informe indicaría que el artículo mencionado había sido enmendado para poner plenamente en vigencia el principio establecido en el Convenio.

Convenio No. 111: En su observación de 2003, la Comisión tomó nota de los comentarios suministrados por la CIOSL en octubre de 2002, entre otras cosas, en relación con la discriminación por razón del sexo. Observó que, según la CIOSL, aunque la discriminación por razón del sexo, incluidos las pruebas de embarazo y el acoso sexual, están prohibidos por ley, en la práctica ambos existen y están aceptados en la práctica. La Comisión pidió al Gobierno que en su próximo informe le suministrara datos sobre los medios de prevención e investigación para luchar contra las prácticas discriminatorias contra la mujer, como las pruebas de embarazo en el momento de la admisión al empleo. La Comisión también tomó nota de la información contenida en el informe del

Gobierno a los efectos de que, si bien no se habían registrado denuncias de presuntas pruebas de embarazo en las zonas francas de elaboración de productos para la exportación, el Gobierno llevaría a cabo una minuciosa investigación en relación con esa cuestión. La Comisión hizo votos por que el Gobierno estuviera en condiciones de incluir los resultados de dicha investigación en su próximo informe.

En la solicitud directa de 2003, la Comisión tomó nota de que la Comisión Nacional de Salarios aprobó una nueva escala de salarios mínimos en 2002. Observó que el salario mínimo en todos los sectores, ocupaciones o esferas de actividad reglamentados, en general habían registrado un aumento mayor que el aplicado a las zonas francas de elaboración de productos para la exportación. Habida cuenta del elevado porcentaje de menores y mujeres que trabajan en estas zonas, la Comisión pidió al Gobierno que en su próximo informe facilitara información sobre las principales causas de esta tendencia así como sobre las medidas adoptadas o previstas para que los salarios mínimos de las zonas francas de elaboración de productos para la exportación estuviesen al mismo nivel que los de los demás sectores de la economía.

La Comisión también tomó nota de que los contratos de aprendizaje celebrados, en este caso por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), beneficiaban principalmente a los hombres y sólo el 13% de ellos tenían por destinatarios a mujeres. La Comisión observó que el Gobierno no había proporcionado información alguna sobre el número de mujeres que se beneficiaban de los 190 contratos de aprendizaje concertados por el Centro de Capacitación Laboral de la Secretaría de Estado de Trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de aumentar el porcentaje de mujeres que tenían acceso a estos contratos y le pidió asimismo que facilitara información más pormenorizada sobre los cursos de formación profesional del INFOTEP para trabajadores de las zonas francas de elaboración de productos para la exportación que se habían impartido en 2000.

Por otra parte, la Comisión tomó nota de que, según el Gobierno, en virtud del inciso 9) del artículo 47 del Código del Trabajo, “está prohibido a los empleadores ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes”. La Comisión observó que el Código del Trabajo no contiene una definición de acoso sexual, y pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de adoptar una definición que tuviese en cuenta los elementos mencionados en su observación general de 2002. La Comisión también tomó nota de que, según el Gobierno, no se habían interpuesto demandas de acoso sexual ante los tribunales de trabajo.

Convenio No. 89: En su solicitud directa de 2000, la Comisión tomó nota de que, en virtud de los artículos 231 y 246 de la Ley No. 16-92 de 29 de mayo de 1992, en la que se promulgaba el Código del Trabajo, se ha levantado la prohibición general del trabajo nocturno para las mujeres, con excepción de menores de 16 años. Por consiguiente, la Comisión llegó a la conclusión de que el Convenio ya no se aplicaba. Observó asimismo que el Congreso Nacional había aprobado la denuncia del Convenio al término del actual período de diez años, oportunidad en que el Convenio volvería a quedar abierto a denuncia. **El Convenio fue denunciado el 6 de noviembre de 2001.**

Guinea Ecuatorial

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Guinea Ecuatorial ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 103, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 1996, la Comisión tomó nota con interés de la Ley No. 2/1990 de 4 de enero de 1990, relativa a normas generales de trabajo (en lo sucesivo denominadas Código de Trabajo) que reemplaza el Código de Trabajo anterior (Ley No. 11/1984 de 20 de junio de 1984). No obstante ello, la Comisión tomó nota de que en el artículo 55 del Código de Trabajo, al definir el término “remuneración”, se enumeran determinados elementos que no forman parte del salario (como por ejemplo las dietas y viáticos, las gratificaciones especiales no incluidas dentro de los contratos de trabajo, las prestaciones de seguridad social y las indemnizaciones por traslado, suspensión o despido). La Comisión recordó que, en virtud del Convenio se establece la igualdad de remuneración y cualquier otro emolumento entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que indicase si esto se llevaba a la práctica y en que leyes se sustentaba.

La Comisión tomó nota asimismo del inciso 1) del artículo 56 del Código de Trabajo, en virtud del cual el salario se determina “en relación con la cantidad y la calidad del trabajo, de manera que por un trabajo de igual valor se pagará la misma remuneración sin discriminación por razón del sexo”. Tomó nota de la afirmación del Gobierno en el sentido de que los salarios para los empleos se determinan sin hacer distinciones por razón del sexo de la persona empleada y que el servicio de inspección del trabajo procura establecer que los trabajadores no sean víctimas de discriminación en relación con el salario. En este sentido, la Comisión recordó que los criterios de la cantidad y la calidad del trabajo parecen ser objetivos, por cuanto guardan relación con el objeto y no con la persona. No obstante, las pautas de cantidad y calidad únicamente pueden utilizarse para comparar trabajos del mismo tipo. Por lo tanto, se pidió al Gobierno que facilitara información sobre la forma en que se aplicaba en la práctica el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina, en el sentido del Convenio, en el caso de trabajadores que realizaban trabajos de diferente naturaleza pero de igual valor. La Comisión también pidió al Gobierno que aportara datos estadísticos sobre el número de trabajadores que habían sido objeto de visitas de inspección y el número de infracciones denunciadas.

El Gobierno no ha presentado su informe sobre la aplicación del Convenio desde hace varios años. En su período de sesiones de noviembre y diciembre de 2003, la Comisión de Expertos hizo votos por que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para enviar un informe en el futuro cercano.

Convenio No. 111: Guinea Ecuatorial ratificó el Convenio en 2001. Se ha solicitado un primer informe sobre su aplicación, pero éste aún no ha sido recibido.

Convenio No. 103: En su observación de 1994 sobre la aplicación del Convenio, la Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de que, en virtud de la Ley No. 2/91 de 4 de abril de 1991, en la que se enmendaban determinados artículos de la Ley de 1984 relativos a la seguridad social, las tasas de prestaciones por maternidad se han incrementado al 75% de los ingresos básicos sujetos a aportaciones de las trabajadoras. Asimismo, observó que en virtud del inciso c) del artículo 32 de las Normas Generales del Plan de Seguridad Social (según fueron aprobadas en virtud del Decreto No. 100/1990), las trabajadoras que no hayan completado el período estipulado como requisito tendrán derecho a prestaciones equivalentes a dos meses de salario, de conformidad con los párrafos 2, 5 y 6 del Artículo 4 del Convenio. Asimismo tomó nota con satisfacción de que en el inciso 4) del artículo 81 de la Ley No. 8/1992 de 30 de abril de 1992 sobre empleados públicos del Estado, actualmente se incluye el derecho de ciertas categorías de empleadas del Estado de interrumpir su trabajo a los efectos de la lactancia en determinadas circunstancias, de conformidad con el Artículo 5 del Convenio.

En su solicitud directa de 1994 respecto del Artículo 2 del Convenio No. 103, la Comisión recordó que el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social de 1984 no permite la aplicación plena de esta disposición del Convenio, por cuanto condiciona a la reciprocidad la protección de las trabajadoras extranjeras dentro del Plan de Seguridad Social cuyos derechos no están previstos en un tratado, convenio o acuerdo. La Comisión hizo votos por que el Gobierno adoptase las medidas necesarias para enmendar el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social así como el artículo 2 de las Normas Generales del Plan de Seguridad Social (Decreto No. 100/1990) a fin de garantizar la protección establecida en el Convenio a todas las mujeres que trabajan en las empresas u ocupaciones mencionadas en el Artículo 1, independientemente de su nacionalidad y sin la condición de reciprocidad, de conformidad con el Artículo 2 del Convenio.

En lo que hace al Artículo 6 del Convenio, la Comisión tomó nota de las indicaciones del Gobierno en el sentido de que los empleados del Estado gozan de gran estabilidad en el empleo y sólo pueden ser despedidos por hechos graves de mala conducta por medio de un procedimiento exhaustivo dispuesto en los artículos 100 y 102 de la Ley No. 8/1992 de 30 de abril de 1992 sobre empleados públicos del Estado. No obstante, la Comisión hizo votos por que el Gobierno adoptase las medidas necesarias para que la legislación aplicable a los empleados públicos prohibiese explícitamente que un empleador comunicase su despido a una mujer durante la licencia de maternidad, o que se lo comunicase de suerte que el plazo señalado en el aviso expirase durante la mencionada ausencia.

El año pasado el Gobierno debía presentar un informe sobre la aplicación del Convenio, pero éste no ha sido recibido.

Letonia

Posición respecto de los convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Letonia ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 87, 98, 105, 122 y 142.

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

Convenio No. 100: En su observación de 2003, la Comisión de Expertos observó con satisfacción la inclusión de la definición de remuneración en el artículo 59 del Código de Trabajo de 20 de junio de 2001 de conformidad con el Convenio No. 100. La Comisión también observó que en el inciso 1 del artículo 60 se dispone que los empleadores tienen la obligación de ofrecer igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un mismo trabajo y por trabajo de igual valor. En caso de la violación de este principio por el empleador, el empleado tiene el derecho de solicitar la remuneración que el empleador paga normalmente por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (inciso 2) del artículo 60). La Comisión pidió que en el futuro el Gobierno facilitara información sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica y su contribución para salvar la brecha existente en el país, que actualmente se estima en un 20%.

Respecto de la brecha de ingresos, la Comisión observó que en una encuesta ocupacional realizada por la Oficina Central de Estadística de Letonia en la que se demostraba que en octubre de 2001 el sueldo bruto promedio de las mujeres era el 81,4% del de los hombres (comparado con aproximadamente el 78% del período de 1998 a 2000), el ingreso de las mujeres era igual o ligeramente superior al de los hombres sólo en una ocupación de las diez examinadas, a saber, operadores de planta y de equipo, y operarios de líneas de montaje.

Pese a la declaración del Gobierno en el sentido de que el marco legislativo establece la igualdad de remuneración entre la mujer y el hombre, la Comisión observó que las mujeres seguían recibiendo una remuneración inferior a la de los hombres. El Gobierno sostiene que esto se debe al hecho de que las mujeres suelen tener empleos en sectores como la educación, la salud, la asistencia social y la cultura, financiados principalmente con cargo al presupuesto gubernamental, y cuyos sueldos promedio son bajos. La Comisión observó que, incluso en estos sectores, los hombres ocupan los mejores puestos, y pidió nuevamente al Gobierno que brindase información sobre las medidas adoptadas para abordar la cuestión de la segregación ocupacional de la mujer en puestos de menor remuneración y promover el acceso de ésta a puestos de supervisión y dirección mejor pagos. Además, pidió que facilitase información sobre las medidas adoptadas para fomentar las responsabilidades familiares compartidas.

Respecto de los criterios objetivos de evaluación de empleos como forma de promover el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la Comisión pidió una copia de las siguientes normas, que entraron en vigor recientemente: Norma No. 217 del Gabinete de Ministros de 28 de mayo de 2002 sobre el sistema de sueldos de empleados de las instituciones financiadas con cargo al presupuesto estatal; Norma No. 20 de 2 de enero de 2001 sobre sueldos y prestaciones de

empleados de la administración pública: y Norma No. 213 de 28 de mayo de 2002 sobre sueldos de empleados de organismos de la administración pública, la fiscalía y los tribunales. La Comisión pidió esta información conjuntamente con una indicación del Gobierno sobre la forma en que las evaluaciones afectarían los niveles de remuneración de las mujeres en comparación con los de los hombres, para confirmar la afirmación del Gobierno de que estas normas son de carácter no discriminatorio en lo que hace a los sueldos de las mujeres y los hombres. Asimismo, la Comisión pidió una indicación sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que la metodología utilizada para evaluar y categorizar empleos no tenga un sesgo basado en el género.

La Comisión volvió a pedir al Gobierno que facilitase 1) muestras de contratos colectivos celebrados en los sectores o empresas en los se concentran las mujeres; 2) una indicación del alcance del sistema de salario a destajo, en lugar del de sueldo en esos sectores o empresas, y los criterios utilizados por los empleadores para determinar cuál de los dos sistemas de remuneración corresponde aplicar; 3) información sobre la utilización de cupos, el tipo de empleo y el sector en que se utilizan primordialmente, la forma en que se establecen y aplican dichas cupos, así como cualquier otra medida adoptada o prevista para que la remuneración dentro del sistema de trabajo por cupos cumpla con lo dispuesto en el Convenio No. 100.

La Comisión observó que en virtud de la Norma No. 79/2002 del Gabinete de Ministros se estableció el Consejo de Igualdad entre los Géneros, encargado de la aplicación de las políticas sobre género e igualdad. La Comisión pidió información sobre las actividades de ese organismo, de la Oficina Nacional de Derechos Humanos y del organismo estatal de inspección de trabajo, que velan por la igualdad de remuneración y su promoción.

La Comisión recordó que, según el Gobierno, se había presentado ante los tribunales letones el primer caso de discriminación por razón del sexo en el sueldo y que éste había sido apelado ante el tribunal superior de la República de Letonia. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada respecto de dicha cuestión y que presentara una copia de la sentencia definitiva una vez que ésta hubiese sido emitida.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2001, la Comisión de Expertos tomó nota del informe del Gobierno en el que se indicaba que el nuevo Código de Trabajo había entrado en vigencia el 1º de junio de 2002 y que incluía disposiciones que transferían la carga de la prueba en casos de discriminación al empleador.

La Comisión tomó nota de que se había establecido la Oficina Nacional de Derechos Humanos como un organismo estatal independiente para promover la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas y los ciudadanos de Letonia, de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos, que revisten carácter vinculante para Letonia. La Comisión también observó el mandato amplio que tiene la Oficina, incluidas las responsabilidades, entre otras cosas, sobre la información pública, la preparación y coordinación de programas de promoción, la indagación de determinadas denuncias, la investigación de la situación de los derechos humanos en el país y la determinación de la coherencia entre las normas nacionales y los tratados internacionales de derechos humanos. La Comisión observó que en 2000 la Oficina Nacional de Derechos Humanos recibió 38 denuncias por escrito sobre derechos laborales y prestó servicios de

consulta en 325 casos laborales. El Gobierno declaró que en muchos casos, la Oficina no pudo prestar asistencia debido a que los demandantes temían perder el empleo.

La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que en Letonia la responsabilidad de la aplicación de la política de no discriminación en el empleo recae, entre otros, en el Servicio Nacional de Empleo. El Gobierno indicó además que el Centro de Orientación Profesional del Ministerio de Bienestar Social está abocado a la aplicación de la política nacional. Se pidió al Gobierno que brindara información concreta sobre las medidas de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de formación profesional, orientación ocupacional y servicios de colocación adoptadas por el Servicio Nacional de Empleo.

Convenio No. 3: En su solicitud directa de 2003, la Comisión pidió al Gobierno que indicase si en el sector público de Letonia existían empresas industriales o comerciales de las categorías incluidas en los párrafos 1 y 2 del Artículo 1 del Convenio No.3, entre otras, minas, canteras y empresas de transporte. Si las hubiera, la Comisión pidió al Gobierno que informara sobre la forma en que se brindaba a las mujeres empleadas en esas empresas la protección establecida en virtud del Convenio No. 3.

La Comisión pidió al Gobierno que indicase las medidas adoptadas o previstas para poner plenamente en vigencia el Artículo 3 de Convenio No. 3, habida cuenta de que la nueva Ley de Trabajo no establece expresamente que no se permitirá a las mujeres trabajar durante las seis semanas posteriores al alumbramiento. La Comisión observó con interés la respuesta del Gobierno en el sentido de que durante el embarazo y los 42 días posteriores al alumbramiento las mujeres quedan exentas del pago de los gastos médicos relacionados con el embarazo y la atención puerperal. La Comisión pidió al Gobierno que aclarara si los gastos de hospitalización estaban incluidos dentro de la atención médica gratuita.

La Comisión también pidió copias de la Norma No. 381 de 8 de julio de 2003 sobre el valor de la prestación por maternidad, el procedimiento de revisión y de otorgamiento y pago de dicha suma; la Norma No. 13 de 12 de enero de 1999 sobre la financiación del cuidado de la salud; y la Norma No. 152 de abril de 2001 sobre el procedimiento de emisión de certificados de licencia de enfermedad.

Convenio No. 122: En 2002 y 2003 no se recibieron informes del Gobierno. En su solicitud directa de 2002, la Comisión aludió a su solicitud directa de 2000 y observó que en 1999 el desempleo oficial era del 9,1% aunque según los datos de la encuesta del mercado laboral ascendía al 13,5%. La Comisión tomó nota de que el objetivo principal de la política de empleo del Gobierno era lograr tanto una distribución pareja del empleo en todo el país como igualdad de oportunidades y pidió información complementaria sobre el logro real de estos objetivos en la práctica, en especial para la mujer y los grupos socialmente desfavorecidos.

Malta

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Malta ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2002, la Comisión de Expertos tomó nota del establecimiento de un Grupo de trabajo sobre el cuidado del niño. El Grupo de trabajo, cuyos miembros incluyen representantes del Sindicato General de Trabajadores y la Asociación de Empleadores de Malta, fue establecido en 2000 a fin de estudiar las opciones relativas al cuidado del niño, divulgar información y ayudar a poner a prueba cooperativas para el cuidado del niño viables en toda Malta. La Comisión tomó nota de que, según el informe, en enero de 2002 el Grupo de trabajo había presentado un informe que contenía distintas propuestas presentadas al Ministro de Política Social, y que se establecía una guardería experimental en el sur de Malta. La Comisión pidió al Gobierno que continuara manteniéndola informada sobre las actividades del Grupo de trabajo sobre el cuidado del niño y que indicase en sus informes futuros los progresos alcanzados merced al establecimiento de guarderías en lo que hace a facilitar la participación de la mujer en el mercado laboral y promover la aplicación del Convenio.

La Comisión observó además que los datos estadísticos incluidos en el informe del Gobierno indicaban que la mujer estaba insuficientemente representada en todos los niveles de adopción de decisiones. En marzo de 2002 las mujeres constituían el 28,8% de los funcionarios de categoría superior en todos los sectores de la economía y sus ingresos representaban el 79,1% del de los hombres en categorías equivalentes. En diciembre de 2001 las mujeres constituían el 17,8% de los miembros de las juntas y comités gubernamentales; además, en 2000 el porcentaje de mujeres en las cinco categorías superiores de la administración pública era de sólo el 10,8%, y éstas no estaban representadas en las dos categorías superiores. La Comisión tomó nota de que la Oficina de Administración y Personal, junto con el Departamento para la Mujer en la Sociedad y la Secretaría del Commonwealth, habían puesto en marcha un proyecto para abordar el grave problema de la representación insuficiente de la mujer en las cinco categorías superiores de la administración pública. En virtud de este proyecto se ha auspiciado la elaboración de un informe en el que se esbozan 20 recomendaciones para aumentar el número de mujeres en puestos de adopción de decisiones de la administración pública. Actualmente se está ejecutando un plan de acción que incluye estas recomendaciones.

Según la información contenida en el informe del Gobierno sobre las actividades de la Inspección de Trabajo en 2001 se llevaron a cabo 1.639 inspecciones, que abarcaron a 6.874 empleados. Estas inspecciones no revelaron que se hubiese infringido el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la obra de mano femenina por un trabajo de igual valor. La Comisión recordó que los informes que señalan que no se ha vulnerado este principio muchas veces indican falta de conocimientos sobre la ley, o procedimientos inadecuados.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2002, la Comisión de Expertos tomó nota de las actividades descritas en el informe anual de 2000, organizadas por el Departamento para la Mujer en la Sociedad a fin de promover e incorporar una perspectiva sobre la igualdad de género en el país. Revistieron especial interés las actividades relativas al sector público, como el establecimiento de centros de coordinación en todos los departamentos gubernamentales, la organización de seminarios y la propuesta de un proyecto de incorporar un instructor en materia de género para funcionarios de categoría superior de la administración pública y capacitar instructores en la esfera de la igualdad de género. Habida cuenta de que las mujeres están insuficientemente representadas en puestos directivos, la Comisión tomó nota con interés del curso “La mujer en la administración pública” y el nuevo proyecto para elaborar una estrategia a fin de aumentar la representación de la mujer en puestos de adopción de decisiones en la administración pública. La Comisión hizo votos por que estas iniciativas trajeran aparejado un aumento del nivel de la participación de la mujer en la administración pública, inclusive en puestos directivos, y pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre los adelantos en relación con esta cuestión.

La Comisión tomó nota de que las actividades para promover la igualdad de género en el empleo se centran principalmente en el sector público. En lo que se refiere al sector privado, la Comisión observó la nueva iniciativa emprendida por el Instituto para la Promoción de la Pequeña Empresa para fomentar el crecimiento de iniciativas empresariales dirigidas por mujeres. También tomó nota de la información contenida en el informe del Gobierno sobre los incentivos y subsidios que se ofrecen en virtud del artículo 18A de la Ley de Desarrollo Industrial, recientemente enmendada para incorporar la Ley de Fomento Empresarial.

La Comisión observó con interés que la Asociación de Empleo y Capacitación ha establecido un comité de trabajo sobre la igualdad de género en el empleo y la capacitación, que se ha creado un nuevo programa de capacitación de seis semanas para mujeres que se reincorporan al mercado laboral que actualmente se imparte periódicamente y que, junto con la Comisión para la Promoción de la Mujer, la Asociación está elaborando un informe que incluye una propuesta concreta sobre la forma de promover el empleo y la capacitación de la mujer.

La Comisión ha tomado nota en varias oportunidades de que la antigüedad en el empleo de las mujeres acumulada con anterioridad al momento en que se les exige renunciar por haber contraído matrimonio es tenida en cuenta como experiencia en lo que se refiere al acceso a empleos y ascensos pero no es reconocida a los efectos del cálculo de pensiones, lo cual coloca a las mujeres que se han reincorporado al mercado laboral en clara desventaja, ya que no se tienen debidamente en cuenta sus años reales de servicio. La Comisión también observó que, por medio de la Circular de la Oficina del Primer Ministro 103/80 de 1980, ya no se exigía a las funcionarias públicas renunciar al momento de contraer matrimonio. La Comisión volvió a hacer votos por que el Gobierno considerase la posibilidad de brindar un procedimiento de recurso jurídico a las personas perjudicadas e informase sobre cualquier medida establecida a tal efecto. La Comisión también pidió al Gobierno que indicase el número de mujeres que aún prestaban servicios cuya remuneración pensionable se vería afectada negativamente por habersele exigido renunciar antes de 1980.

Convenio No. 45: La Comisión de Expertos recibió el último informe del Gobierno en 1994. En su solicitud directa de 1998, la Comisión tomó nota de sus observaciones anteriores en el sentido de que ni la Ordenanza Fabril de 1940 ni la Norma Fabril (Salud, Seguridad y Bienestar) de 1986 contenían disposiciones que prohibiesen a la mujer el trabajo subterráneo en minas. La Comisión pidió al Gobierno que facilitase información pormenorizada sobre el trabajo subterráneo en minas que podría realizarse en Malta.

España

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los convenios pertinentes de la OIT, España ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138 y 182.

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

Convenio No. 100: En su observación formulada en 2002, la Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que determina el valor del salario mínimo por ocupación, si bien la estructura y el valor de la remuneración son el resultado de la negociación colectiva. El Gobierno agregó que en caso de cualquier incumplimiento del principio de la igualdad y la no discriminación al respecto, los administradores públicos podían recurrir a la comisión encargada de negociar el contrato colectivo y exigir la enmienda de las cláusulas que no respetasen los principios de la igualdad y la no discriminación. El Gobierno también señaló que estas cláusulas podrían ser adoptadas de oficio por las autoridades de trabajo mediante un procedimiento especial establecido en la Ley de Procedimiento Laboral. La Comisión pidió al Gobierno que facilitase información sobre la aplicación práctica de esta norma.

En su solicitud directa de 2002 relativa al Convenio, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación del Real Decreto Legislativo 5/2000, que califica de infracción muy seria cualquier tipo de discriminación por razón del sexo ejercida por los empleadores en relación con la remuneración, y fija multas para desalentar dichas prácticas. La Comisión pidió al Gobierno que indicara la forma en que esta disposición promueve la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la obra de mano femenina por un trabajo de igual valor. Solicitó, además, información sobre las multas impuestas en virtud de este Decreto por prácticas discriminatorias por razón del sexo.

En relación con la cuestión de la discriminación indirecta que podría surgir de la evaluación y la clasificación de los empleos en los contratos colectivos, la Comisión observó con interés que el Instituto de la Mujer lucha contra todo tipo de discriminación en el empleo por razón del sexo, tanto directa como indirecta, y que en colaboración con los organismos para la igualdad de las comunidades autónomas y las secretarías de mujeres de los sindicatos más representativos a nivel local y nacional, se han celebrado jornadas de capacitación sobre la igualdad para negociadores de contratos colectivos a fin de aumentar su capacidad para reconocer cláusulas discriminatorias en los textos de los respectivos contratos. La Comisión pide al Gobierno que

facilite a la Oficina información sobre los adelantos alcanzados respecto de la eliminación de la discriminación salarial por medio de la negociación colectiva.

Además, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que la diferencia entre los ingresos mensuales de hombres y mujeres se redujo del 26,8% en 1996 al 24,59% en 2000. Según las estadísticas presentadas por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), la diferencia entre los ingresos por hora de hombres y mujeres se redujo del 25,1% en 1996 al 23,1% en 2000. La Comisión también observó que, según los datos estadísticos recopilados por el Instituto de la Mujer, el ingreso mensual promedio de la mano de obra femenina en 2000 no alcanzó el nivel del 65% del de la mano de obra masculina en las comunidades autónomas de Aragón, Asturias, Castilla la Mancha, Castilla León y Murcia. Según estas estadísticas, existe discriminación salarial en todos los sectores de actividad y en todas las categorías ocupacionales. La Comisión consideró que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo considerable e hizo votos por que el Gobierno continuara facilitando información en su próximo informe sobre las medidas adoptadas o previstas para seguir reduciendo dicha brecha. Además, pidió al Gobierno que facilitase información sobre las medidas que se habían adoptado para prevenir la segregación profesional tanto horizontal como vertical por razón del sexo. Asimismo, la Comisión señaló que confiaba en que el Gobierno proporcionase información pormenorizada sobre los progresos realizados, junto con los agentes sociales, para mejorar la estabilidad en el empleo de la mujer y las condiciones salariales de las trabajadoras a tiempo parcial. En vista de que las estadísticas sobre aumentos salariales suministradas por el Gobierno no estaban desglosadas por género, la Comisión pidió al Gobierno que facilitase estadísticas desglosadas por género lo más completas y actualizadas que fuera posible, y que éstas incluyeran datos sobre los sectores en que existía una concentración evidente de mano de obra femenina (la administración pública, la educación, los servicios de asistencia social, el servicio doméstico y las pequeñas empresas, entre otros).

En relación con la aplicación del Convenio por medio de los tribunales, la Comisión tomó nota con interés de una serie de fallos judiciales relacionados con la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la obra de mano femenina por un trabajo de igual valor. En algunos de los fallos se hace referencia al carácter sospechoso de criterios de evaluación, como la fuerza física que, por tratarse de una cualidad predominantemente masculina, no permite una evaluación objetiva y podría brindar a los hombres una ventaja injustificada. En estos fallos se admite el uso de la fuerza física, si bien de manera restringida y sujeto a la doble condición de que este factor no sea un elemento indispensable del trabajo que se llevará a cabo, y que las evaluaciones laborales no consideren la fuerza como el único criterio de evaluación, sino que debe combinarse con otras características objetivas que afectan tanto a los hombres como a las mujeres. Habida cuenta de que en general los trabajos realizados por mujeres tienden a ser subvalorados, la Comisión pidió al Gobierno que facilitase información sobre las medidas adoptadas o previstas para la evaluación laboral basada en criterios objetivos como la responsabilidad, la fuerza, la habilidad, la capacidad de la mano de obra masculina y la mano de obra femenina y las condiciones laborales.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2002 relativa al Convenio No. 111, la Comisión tomó nota con interés de la entrada en vigor de la Ley 12/2001, en la que se adoptan medidas urgentes para modificar el mercado laboral con vistas a aumentar y mejorar la calidad del empleo. Observó asimismo que la Ley prevé

una serie de medidas para aumentar el empleo estable, ampliando las categorías de mujeres que pueden beneficiarse merced a los incentivos que promueven contratos permanentes, tanto a jornada completa como parcial.

La Comisión tomó nota de que la situación de la mujer no ha mejorado significativamente en los últimos años. La Comisión observó que, según las estadísticas recopiladas por el Instituto de la Mujer: a) la tasa de actividad de las mujeres continúa siendo muy inferior a la de los hombres, independientemente de su nivel de formación (el 39,8% en 2000 y el 40,36% en 2001, mientras que la tasa de los hombres fue del 63,8% y el 64,19%, respectivamente); b) del total de la población empleada en 2001, solo el 37,86% eran mujeres; c) la tasa de desempleo de las mujeres es considerablemente más elevada que la de los hombres (el 20,5% en 2000 y el 18,65% en 2001, comparada con el 9,7% y el 9,08%, respectivamente). Al tiempo que observó la intención del Gobierno de fortalecer el alcance de los procedimientos existentes para garantizar la aplicación del principio de igualdad, a fin de coordinar políticas de igualdad de oportunidades y así alcanzar el nivel medio de empleo de la mujer en la Unión Europea, la Comisión pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre las actividades emprendidas por los organismos pertinentes con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para la mujer, especialmente en relación con el acceso al empleo.

Según las estadísticas recopiladas por el Instituto de la Mujer, el 59,29% de los estudiantes con títulos universitarios son mujeres, aunque este porcentaje disminuye al 26,27% en el caso de cursos técnicos universitarios, en tanto que el 57,92% de las mujeres con títulos han seguido cursos de derecho y ciencias sociales. A este respecto la Comisión pidió al Gobierno que facilitase información sobre los programas de orientación profesional para jóvenes que evitan los estereotipos y los enfoques arcaicos que llevan a que una ocupación o profesión quede reservada a personas de un género determinado.

En relación con la aplicación del Convenio por medio de los tribunales, la Comisión tomó nota con interés de los fallos emitidos en 1999 y 2000 por la Corte Suprema, los tribunales superiores y el Tribunal Constitucional en relación con el principio de no discriminación por razón del sexo en el empleo y la ocupación, con especial referencia al fallo que entendió que alentar a los hombres a buscar un empleo en una empresa era una práctica discriminatoria, pese al hecho de que no hubiera desigualdad de trato en el proceso de selección, ya que se había ejercido discriminación indirecta por cuanto se habían presentado más hombres que mujeres como candidatos al empleo.

Convenio No. 156: En su solicitud directa de 1999, la Comisión tomó nota con interés de que, según el informe del Gobierno, el proyecto de ley para promover la conciliación entre las responsabilidades familiares y la vida profesional de los trabajadores, que adaptaría el marco legislativo a la necesidad de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares en la sociedad moderna, era objeto de examen por el Parlamento.

La Comisión tomó nota de que las normas que regían la colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y las distintas administraciones públicas, el programa para promover el empleo agrícola y el programa de talleres de empleo, tenían en cuenta las responsabilidades familiares como uno de los criterios preferenciales de selección, y pidió al Gobierno que facilitase información sobre los resultados prácticos obtenidos por estos programas.

Según la información estadística facilitada por el Gobierno, los contratos a tiempo parcial que promueven la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar ascendían a 358.533 en 1989 y 2.367.093 en 1998. Las mujeres representaban el 59,8% de todos los contratos a tiempo parcial. La Comisión tomó nota del acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad celebrado el 13 de noviembre de 1998 entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, cuyo contenido ha sido incluido en el Real Decreto Legislativo 15/1998 de 17 de noviembre de 1998, y pidió al Gobierno que facilitase información sobre la forma en que dicho Decreto se aplica en la práctica.

La Comisión recordó que, según la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), había gran escasez de infraestructura para el cuidado del niño y las personas de edad avanzada. Al respecto, el Gobierno indicó que se estaban complementando las medidas legislativas por medio del fomento de servicios para el cuidado de las personas, en especial programas de colaboración entre administraciones, subsidios otorgados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a organizaciones sin fines de lucro y subsidios otorgados por la Administración General del Estado a programas elaborados para promover la conciliación de la vida laboral y familiar. Estos programas fueron creados especialmente para niños de zonas suburbanas, desfavorecidas, recientemente creadas y rurales. La Comisión tomó nota de que estos subsidios ascendían a 312.485.031 pesetas en 1997 y a 271.551.250 pesetas en 1998, y pidió información acerca de los efectos de esta reducción sobre los respectivos servicios. Observó, además, que en 1997/1998 el 90,9% de los niños de 4 a 5 años y el 66% de los niños de 3 años asistían a la escuela. Por otra parte, en 1997 en 16 comunidades autónomas el 14,6% de los niños de 0 a 3 años se beneficiaban de los servicios públicos. La Comisión solicitó al Gobierno que continuara suministrando información al respecto y que además facilitase información sobre los servicios para las personas de edad avanzada.

Convenio No. 103: En su observación de 2003, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de varios documentos legislativos y normas que podrían fortalecer la protección de la maternidad, especialmente la Ley 39/1999 que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral, y extiende la duración del descanso de maternidad a 18 semanas.

Respecto de la protección contra el despido, el Gobierno aludió a las mejoras del sistema de protección de la maternidad por medio de la Ley 39/1999, que modifica algunos aspectos del Estatuto de los Trabajadores, entre ellos el despido. En lo sucesivo, la terminación del contrato de trabajo por razones objetivas y el despido por razones disciplinarias serán considerados nulos durante el período de la suspensión del contrato de empleo, entre otras razones, por maternidad, riesgos relacionados con el embarazo y en el caso de adopción, así como respecto de trabajadoras embarazadas, desde la fecha del comienzo del embarazo hasta el comienzo del período de la suspensión del contrato (inciso 4) del artículo 52 e inciso 5) del artículo 55, en conjunción con el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores). Según el Gobierno, esta protección también se aplica a los casos de reducciones colectivas de personal, aunque las disposiciones pertinentes aún no han sido establecidas explícitamente, en vista de las garantías de procedimiento que corresponden a este tipo de despido. La Comisión tomó nota con interés de estos cambios ya que representan un adelanto respecto de la legislación anterior, debido a que ahora el embarazo y la maternidad son tenidos en cuenta explícitamente. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que las nuevas disposiciones de la Ley 39/1999 no se aplican a los casos en

que la terminación del contrato o el despido por razones disciplinarias se basan en razones que no guardan relación con el embarazo o el derecho a la licencia. A este respecto, recordó que de conformidad con el artículo 6 del Convenio, cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. La Comisión esperaba que el Gobierno continuara estudiando esta cuestión y que en su próximo informe estuviera en condiciones de indicar las nuevas medidas adoptadas o previstas para poner plenamente en vigencia el Convenio a este respecto. Además, la Comisión sugirió al Gobierno que tuviera a bien examinar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre protección de la maternidad, de 2000 (No. 183), que contiene disposiciones más flexibles relativas a la protección contra el despido, a la vez que prolonga la duración del período de protección.

En sus observaciones anteriores, la Comisión señaló a la atención del Gobierno las disposiciones jurídicas aplicables a las trabajadoras domésticas que permitían que el empleador pusiera fin al contrato de empleo de una trabajadora doméstica antes del vencimiento del período de servicio acordado mediante el procedimiento de interposición del recurso de “renunciación”. La Comisión había tomado nota de que, en algunos casos, este procedimiento permitía a los empleadores evitar las normas relativas a la protección de la maternidad previstas por el Convenio, ya que podían utilizar el procedimiento de “renunciación” tan pronto se enteraran del embarazo de la empleada, y así negarle toda protección, incluida la protección contra el despido, y por tal motivo pidió al Gobierno que examinara nuevamente la cuestión. El Gobierno señaló que las disposiciones jurídicas aplicables a la relación de empleo que vinculaba a una empleada doméstica con su empleador eran de carácter especial en vista del lugar en que se ejercían las obligaciones contractuales y la relación de confianza que debía existir entre las partes en el contrato. Agregó que estas circunstancias concretas, reconocidas por los tribunales, justificaban la no aplicación de las reglas relativas a la protección incluidas en el Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, y sin desmerecer la importancia de la confianza como uno de los elementos que caracterizan la relación de empleo en el trabajo doméstico, la CC.OO. consideró que los derechos fundamentales de los trabajadores, y en este caso el derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación por razones de maternidad, debían, empero, ser respetados.

La Comisión recordó que, de conformidad con el párrafo h) del inciso 3) del Artículo 1 del Convenio, el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados está incluido en la definición del término “trabajos no industriales” y por lo tanto recae dentro del ámbito de aplicación del Convenio. Si bien está de acuerdo con el Gobierno respecto del carácter especial de este tipo de relación de empleo, la Comisión, empero, reiteró que las garantías y la protección que brinda el Convenio son plenamente aplicables al trabajo doméstico. La Comisión, por tanto, espera que el Gobierno esté en condiciones de suministrar información en futuros informes sobre cualquier progreso realizado para fortalecer la supervisión respecto de cualquier abuso al que pueda prestarse el procedimiento de “renunciación”, y garantizar así en el contexto de la protección de la maternidad, la verdadera igualdad de trato tanto entre hombres y mujeres así como entre mujeres empleadas en el trabajo doméstico y mujeres que trabajan en otros tipos de empleo asalariado, de conformidad con las disposiciones del Convenio.

En su solicitud directa de 2003, la Comisión tomó nota de la declaración de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras a los efectos de que, en su opinión, la condición de un período mínimo de 180 días de aportaciones que exige la legislación española priva a un elevado número de mujeres trabajadoras del derecho a las prestaciones de maternidad en dinero, especialmente a las mujeres empleadas a tiempo parcial. A este respecto, la Comisión tomó nota con interés de la información facilitada por el Gobierno en el sentido de que el Cuarto Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el período 2003 a 2006 incluye entre sus objetivos la eliminación del período mínimo de aportaciones para gozar del derecho a prestaciones de maternidad en relación con el período de descanso obligatorio después del parto (seis semanas después del alumbramiento). La Comisión tomó nota, además, de que en virtud de lo dispuesto en los incisos 1) y 4) del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1251/2001, las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones en dinero, pueden autorizar al padre del niño a que reciba estas prestaciones durante todo el período de descanso, con excepción del período de seis semanas de descanso obligatorio, siempre que cumpla con las condiciones establecidas en las normas. Respecto de los trabajadores a tiempo parcial, el Gobierno agregó que las normas concretas que tienen en cuenta los principios de igualdad y proporcionalidad son aplicables al cálculo de los períodos de aportaciones. La Comisión esperaba que en su próximo informe el Gobierno estuviera en condiciones de indicar las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos del Cuarto Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respecto de la eliminación de la condición de un período mínimo de aportaciones requerido para recibir prestaciones en dinero durante el período de descanso obligatorio.

Parte III

Información adicional

Bangladesh

- En el marco del Proyecto “Potenciación de la mujer mediante el empleo y la salud”, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, en 2003 se negociaron y celebraron acuerdos con todos los interesados del sector de plantaciones de té, es decir, la BTA (la organización de empleadores), el BCSU (Sindicato de trabajadores del té) y el Ministerio de Trabajo, a fin de alentar su participación y mejorar su capacidad de brindar servicios al principal grupo destinatario del proyecto. Los acuerdos benefician aproximadamente a 13.000 trabajadores del sector de las plantaciones de té, en su mayoría mujeres. Respecto de las actividades del proyecto orientadas a las pequeñas empresas de propiedad de mujeres, la capacitación impartida en virtud del proyecto aumentó la presencia de las mujeres empresarias en los mercados y su capacidad de negociación con intermediarios y operadores. Se ha facilitado una copia del informe más reciente sobre la ejecución de este proyecto a la secretaría de la División para el Adelanto de la Mujer.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Asiático de Desarrollo pusieron en marcha conjuntamente un proyecto destinado a examinar las posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo en los países en desarrollo como medio para lograr un crecimiento económico más rápido y equitativo. El proyecto se centró en tres esferas principales: la discriminación por razones de género, el trabajo infantil y la salud y seguridad ocupacionales. El propósito del proyecto fue establecer posibles estrategias para integrar el doble objetivo de la igualdad y la eficiencia en los procesos de selección, diseño y seguimiento de los proyectos de inversión emprendidos por el Banco Asiático de Desarrollo y los gobiernos nacionales en países en desarrollo. En virtud de este proyecto se realizaron estudios pormenorizados en Bangladesh, Filipinas, Nepal y Tailandia en las tres principales esferas seleccionadas, incluida la discriminación por razones de género. El estudio sobre la discriminación por razones de género en Bangladesh fue presentado a la secretaría de la División para el Adelanto de la Mujer.