



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

Distr. general
8 de noviembre de 2004
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

32º período de sesiones

10 a 28 de enero de 2005

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 30 de septiembre 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 32º 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 que se adjunta al presente documento se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

* CEDAW/C/2005/I/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.....	5
Argelia.....	5
Croacia.....	7
Gabón.....	9
Italia.....	11
Paraguay.....	13
Turquía.....	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 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.

Parte II

Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Argelia

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

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Argelia ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 56, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 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 presentada en 2003, la Comisión tomó nota de que en septiembre de 1998 se comenzaría a realizar un estudio nacional de los salarios en que se tendrían en cuenta las inquietudes planteadas anteriormente por la Comisión respecto de la distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles salariales y, en particular, en las ocupaciones y los sectores en que estaba empleado un gran número de mujeres, de los sectores público y privado. Por consiguiente, pidió al Gobierno que indicara si había realizado o no dicho estudio. De ser así, el Gobierno debería facilitar los resultados del estudio para permitirle determinar la medida en que se aplicaba realmente el principio de la igualdad de remuneración establecido en la Convención.

La Comisión también señaló a la atención del Gobierno el hecho de que, cuando en los planes de evaluación del empleo se utilizaban niveles salariales de mercado para determinar el peso relativo de los criterios, era posible que esos coeficientes de ponderación tendieran a reflejar la discriminación tradicionalmente observada en

el mercado laboral, dimanante de prejuicios sexistas o percepciones estereotipadas que entrañaban la subvaloración del empleo desempeñado principalmente por la mujer. En consecuencia, la Comisión recomendó que se crearan métodos para evaluar las ocupaciones en que predominaban las mujeres y aquellas en que predominaban los hombres, a fin de determinar y remediar los casos de discriminación salarial. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas que había adoptado o tenía previsto adoptar a fin de: a) velar por la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor en las esferas en que podía ejercer una influencia directa o indirecta sobre la determinación de los niveles salariales; b) alentar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración en los casos en que el Gobierno no era parte en el Convenio sobre el establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos; y c) colaborar con los empleadores y los trabajadores a los efectos de dar cumplimiento a las disposiciones de la Convención y las leyes nacionales en la materia.

Convenio No. III: En su observación de 2003, La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que los decretos sobre el trabajo a tiempo parcial (No. 97-473, de 8 de diciembre de 1997) y sobre los trabajadores a domicilio (No. 97-474, de 8 de diciembre de 1997), permitían a la mujer compaginar las obligaciones inherentes a su género con una fuente de ingreso adicional para el presupuesto familiar. En su respuesta, la Comisión hizo hincapié en la importancia de no considerar la remuneración de la mujer como complementaria, a fin de promover la igualdad de trato y oportunidades. Si bien esta noción era válida en algunos casos, no lo era para muchas mujeres que constituían una fuente importante de ingreso para su propio sustento y el de sus familias. A este respecto, la Comisión también recordó que, en la práctica, aún se discriminaba a la mujer en el empleo debido a la existencia de estereotipos en torno al lugar que la mujer debía ocupar en la sociedad. Por ello, alentaba al Gobierno a que siguiera esforzándose por ampliar su política nacional de promoción de la igualdad de trato y oportunidades respecto del empleo y la ocupación.

En su solicitud directa formulada en 2003, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que había adoptado para fomentar el acceso de las niñas y las mujeres a nuevas ramas de formación profesional, como la electricidad y la electrónica, a fin de evitar la segregación ocupacional basada en el género. La Comisión señaló que la discriminación no siempre estaba relacionada con prohibiciones jurídicas, sino con prejuicios sociales que podían tener como consecuencia la determinación de la capacidad con base en estereotipos o la tradición y no en la capacidad y el interés reales.

Respecto de la protección especial de la mujer en el empleo, como la prohibición de que realice trabajos nocturnos o el hecho de no asignarle trabajos que sean peligrosos, insalubres o perjudiciales para la salud, la Comisión es consciente de que, al examinar las medidas destinadas a proteger a la mujer, las necesidades concretas pueden variar de un país a otro. No obstante, invitaba al Gobierno a que considerara la posibilidad de examinar tales disposiciones, en consulta con los sectores sociales y, en particular, con las trabajadoras, a fin de determinar si aún era preciso prohibir el acceso de la mujer a ciertas ocupaciones, habida cuenta del mejoramiento de las condiciones de trabajo, de los cambios de actitud y del derecho a la igualdad de acceso y oportunidades. Una de las razones que el Gobierno aducía para justificar la prohibición de que la mujer desempeñara ciertos empleos era el deseo de permitir que las trabajadoras compaginaran su vida profesional con las necesidades de la

vida familiar. La Comisión recordó que a menudo ha insistido en la conveniencia de ampliar progresivamente a los hombres ciertas medidas adoptadas en favor de las trabajadoras para permitirles criar a sus hijos y cuidar de ellos, de modo que tales ventajas dejaran de restar competitividad a la mujer en el mercado laboral. En efecto, las responsabilidades familiares pueden convertirse en un obstáculo a la igualdad en el empleo y una causa principal de discriminación directa o indirecta contra la mujer. La adopción de tales medidas constituiría un reconocimiento de que las responsabilidades familiares son un problema que incumbe a la familia y a la sociedad y no sólo a la mujer.

Croacia

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Croacia ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 56, 87, 98, 100, 103, 105, 111, 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 una solicitud directa presentada en 2003, la Comisión tomó nota con interés de la indicación de que tras la enmienda de la Ley de Trabajo en julio de 2003, de conformidad con la Convención, se incluyeron en la sección 82 las definiciones de “trabajo de igual valor” y “remuneración”. La Comisión también tomó nota con interés de que en virtud del apartado 4 del párrafo 1) de la disposición 13 de la Ley de Igualdad entre los Géneros, que entró en vigor el 30 de julio de 2003, se prohibía la discriminación en la remuneración por motivos de género.

La Comisión también tomó nota de la adopción, en diciembre de 2001, de una nueva Política Nacional de Promoción de la Igualdad entre los Géneros, que incluía el Programa de Aplicación de la Política Nacional de Promoción de la Igualdad entre los Géneros en la República de Croacia en el período comprendido entre 2001 y 2005 (Boletín Oficial No. 112/01). La Comisión pidió al Gobierno que, en su siguiente informe, proporcionara información sobre las actividades realizadas en el marco de esta política para velar por que se aplicara a todos los trabajadores el principio de la remuneración igual entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Además del comentario anterior, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, según la Asociación de Empleadores Croatas, no había normas para determinar los salarios de las empresas que tienen menos de 20 empleados y que, en esos casos, los salarios se determinaban mediante contrato o según las normas de empleo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre si la nueva sección 82 de la Ley de Trabajo se aplicaba a esos empleadores y, de no ser así, cómo se aseguraba el Gobierno de la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en las empresas con menos de 20 empleados. Por último, la Comisión tomó nota de que, de conformidad con la indicación del Gobierno, no se había recibido ninguna queja de discriminación salarial entre hombres y mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que presentara información sobre las actividades que realizaba el servicio de inspección en cumplimiento de lo dispuesto en la sección 82 de la Ley de Trabajo, como la organización de campañas de concienciación, la prestación de servicios de asesoramiento y la realización de actividades con base en las quejas recibidas.

Convenio No. III: En su observación presentada en 2003, la Comisión tomó nota con interés de la adopción de la Ley relativa a las enmiendas a la Ley de Trabajo y a la Ley de Igualdad entre los Sexos, que entraron en vigor los días 19 y 30 de julio de 2003, respectivamente. En virtud de la sección enmendada 2 de la Ley de Trabajo, la prohibición de la discriminación contra las personas que buscan trabajo y los trabajadores incluye nuevos motivos por los que se prohíbe la discriminación, a saber, la orientación sexual y el origen étnico, además de los motivos de raza, color de piel, estado civil, obligaciones familiares, edad, idioma, religión, convicción, origen social, fortuna, nacimiento, situación económica, posición social, afiliación o falta de afiliación política, afiliación o falta de afiliación sindical y dificultades físicas y mentales (1); se define lo que se considera discriminación directa e indirecta (2) (3); se indican las excepciones (2a); se establecen disposiciones en materia de hostigamiento y hostigamiento sexual (2b); se establece el derecho a una indemnización en caso de discriminación (2c), y que la carga de la prueba recae en el empleador (2d). También tomó nota de que, en virtud de la sección 13 de la Ley de la Igualdad entre los Géneros, se prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. A juicio de la Comisión, las nuevas disposiciones estaban en consonancia con el Convenio y reforzaban aún más su aplicación jurídica. Pidió al Gobierno que en los informes futuros presentara información sobre su cumplimiento y aplicación en la práctica, incluidos los resultados alcanzados. En su solicitud directa presentada en 2003, la Comisión tomó nota de los resultados de una investigación experimental realizada por la sección de mujeres de la Federación de Sindicatos Independientes de Croacia y el Grupo de mujeres TOD. La investigación reveló que las mujeres (una de cada cuatro) a menudo eran víctimas del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que en su siguiente informe presentara información sobre las medidas que había adoptado o tenía previsto adoptar para luchar contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y sobre la aplicación práctica de la disposición de la Ley de Trabajo relativa al hostigamiento sexual.

La Comisión tomó nota de las observaciones finales formuladas el 30 de noviembre de 2001 por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales acerca de Croacia (E/C.12/1/Add.73). La Comisión expresó su preocupación acerca de los informes según los cuales las autoridades competentes a menudo no combatían suficientemente los actos privados de discriminación y la violencia por motivos étnicos, sobre todo contra los serbios y los romaníes, ni la discriminación en el empleo por motivos de género, edad y origen étnico. La Comisión tomó nota de que las mujeres solían estar empleadas en los trabajos que pagaban los salarios más bajos y en las categorías más bajas y estaban escasamente representadas en la administración y la función públicas. La Comisión de Expertos de la OIT se sumó al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para alentar al Gobierno a que adoptara medidas para seguir reduciendo el desempleo y promoviendo el espíritu empresarial, velando por que todas esas medidas, incluida la formación de futuros empleados y la colocación de las personas que buscaban empleo, se aplicaran en forma no discriminatoria. También recomendó encarecidamente al Gobierno que emprendiera un estudio general sobre la situación de la mujer en la fuerza de trabajo y en calidad de funcionario público. La Comisión esperaba que el Gobierno tuviera en cuenta esas observaciones y adoptara las medidas necesarias para corregir la desigualdad que en la práctica afectaba principalmente a la mujer y a ciertas minorías nacionales.

Convenio No. 156: En su solicitud directa de 2000, la Comisión tomó nota de la prohibición que figuraba en la sección 2 de la Ley de Trabajo acerca de la concesión de un trato menos favorable a una persona que buscaba empleo o a un trabajador por una variedad de motivos, como las responsabilidades familiares. Además, en su Política Nacional para la Promoción de la Igualdad, adoptada en 1996, y en su Programa de Acción para la aplicación de la Plataforma de Beijing, el Gobierno explica que es preciso adoptar medidas concretas para promover la igualdad en la vida familiar a fin de compaginar las responsabilidades familiares y laborales de ambos progenitores. La Comisión pidió al Gobierno que enviara información relativa a las medidas complementarias que había adoptado o que tenía previsto adoptar de conformidad con esta política nacional relativa a los trabajadores con responsabilidades familiares.

La Comisión tomó nota con interés de que en la Ley de Educación Preescolar y la Ley de Educación Primaria se preveía la prestación de servicios de guardería, en particular para los hijos de padres que trabajaban. La Comisión pidió al Gobierno que le proporcionara copias de esas leyes y que le indicara si había establecimientos o servicios comunitarios para asistir a los trabajadores con responsabilidades familiares que además se ocuparan de personas de edad.

La Comisión pidió al Gobierno que le indicara si existían medidas para promover una información y una educación encaminadas a crear más conciencia acerca del principio de la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras y acerca de los problemas que enfrentaban los trabajadores con responsabilidades familiares, y si había una opinión pública propicia a la superación de tales problemas. Observando que, según la legislación, cualquiera de los progenitores podía hacer uso de la licencia por nacimiento de un hijo, a excepción del período obligatorio de licencia de maternidad, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si se realizaban campañas publicitarias para alentar a los padres a acogerse a tales disposiciones y promover, en general, el concepto de la participación de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

Gabón

I. De los convenios pertinentes de la OIT, el Gabón ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 4, 29, 45, 87, 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 recordó que llevaba varios años señalando que el principio de la remuneración igual establecido en la sección 140 del Código Laboral era más estrecho que el principio establecido en el Convenio, ya que no permitía establecer una comparación entre empleos de naturaleza y contenidos distintos, pero de igual valor. En consecuencia, la Comisión esperaba que el Gobierno hiciera todo lo posible por enmendar esa disposición. Recordando que en el Convenio se preveía la evaluación objetiva de los empleos a fin de determinar la remuneración de manera no discriminatoria, la Comisión pidió al Gobierno que le indicara la manera en que se establecían los sueldos en la práctica,

tanto los que se determinaban como sueldos mínimos por decreto presidencial como los que se establecían por convenio colectivo.

La Comisión tomó nota de la intención del Gobierno de reforzar la dependencia de estadística adscrita a la División de Investigación y Documentación, a fin de estar en mejores condiciones de reunir y procesar información estadística sobre los niveles de ingreso de hombres y mujeres. La Comisión también tomó nota de la información estadística sobre la representación de la mujer en las distintas categorías de la administración pública y en los de cargos de responsabilidad. Observó que, en general, la mujer ocupaba el 34% de los puestos de la administración pública, y el 19% y el 29% de las dos categorías superiores.

Por último, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había adoptado medidas para reforzar los mecanismos de aplicación del Convenio, como el fortalecimiento de la Inspección del Trabajo mediante cursos de capacitación. Se pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre las medidas concretas que hubiera adoptado para promover la aplicación del Convenio por conducto de la Inspección del Trabajo, incluso sobre actividades concretas que los inspectores del trabajo hubieran realizado en relación con la remuneración igual y las denuncias de discriminación salarial que hubieran examinado.

Convenio No. 111: En su solicitud directa presentada en 2003, la Comisión observó la indicación del Gobierno de que el hostigamiento sexual estaba prohibida en virtud de la sección 8 del Código Laboral, que en general prohibía la discriminación sexual. Las denuncias se pueden dirigir al inspector del trabajo o a los tribunales. La Comisión también tomó nota de que los sindicatos, las asociaciones de mujeres y otras organizaciones no gubernamentales estaban realizando actividades de sensibilización sobre el tema. La Comisión tomó nota con interés de que el Gobierno había adoptado determinadas medidas para promover el empleo de la mujer en trabajos y ocupaciones tradicionalmente masculinos, como los empleos técnicos o en el sector industrial, así como en puestos directivos y de responsabilidad. La Comisión también tomó nota de que se alentaba a las jóvenes a matricularse en carreras técnicas en varias universidades y escuelas. La Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre sus gestiones encaminadas a promover la participación de la mujer en la educación y el empleo. La Comisión recordó que desde 1995 venía pidiendo al Gobierno que proporcionara información sobre la medida en que la mujer participaba en los diversos cursos que ofrecían los institutos de formación, continuación de la formación y readiestramiento abarcados en las secciones 98 a 103 del Código Laboral. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las dificultades concretas que había tenido para reunir esa información y esperaba que adoptara las medidas necesarias en ese sentido, incluso dirigiendo una solicitud de asistencia técnica al OIT.

Convenio No. 3: En su solicitud directa de 2003, la Comisión señaló a la atención del Gobierno la necesidad de que adoptara las medidas jurídicas del caso para que, de conformidad con lo establecido en el Convenio, no se permitiera a la mujer trabajar durante un período de seis semanas después de dar a luz. En su respuesta, el Gobierno estimó que la sección 171 del Código Laboral no era contraria al espíritu del Convenio dado que simplemente ofrecía a las empleadas la posibilidad de reincorporarse al empleo para hacer frente a necesidades financieras, por ejemplo. No obstante, tarde o temprano, la Comisión habría de recordar que el carácter obligatorio de la licencia de maternidad establecida en esta disposición del Convenio, constituía una

protección que complementaba el derecho a un descanso, con objeto de prevenir las presiones u ofrecimientos de provecho material que indujeran a la trabajadora a reincorporarse antes de que finalizara el período reglamentario de descanso postnatal, en detrimento de su salud o la de su hijo. La Comisión confiaba en que, habida cuenta de lo que antecedió, el Gobierno pronto adoptaría las medidas necesarias para armonizar plenamente las leyes nacionales con el Convenio.

Italia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Italia ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 175, 182 y 183.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT pertinentes a las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente.

Convenio No. 100: En su solicitud directa presentada en 2003, la Comisión tomó nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral. También tomó nota de las cifras que indicaban un aumento real de la participación de la mujer en el mercado laboral del 2,8%, frente al 0,8% correspondiente al hombre. Sin embargo, observó que ese aumento se debía a la mayor adaptabilidad de la mujer a las exigencias del mercado, como por ejemplo en empleos de tiempo parcial, y al aumento del número de “ocupaciones femeninas”, como los servicios personales en calidad de empleada doméstica y de vendedora ambulante (el 78% de las mujeres del sur realizan este tipo de trabajos). De hecho, entre 1999 y 2001, el empleo en trabajos atípicos aumentó en un 36,1% para la mujer, en comparación con el 24,6% para el hombre. En consecuencia, la Comisión recordó que aún se suele segregar a la mujer, relegándola a ocupaciones de categoría y remuneración inferiores, y reiteró su solicitud de información sobre las medidas adoptadas para aumentar la participación de la mujer en empleos de tiempo completo y de categoría superior.

La Comisión tomó nota de la información presentada en el informe más reciente sobre la distribución de los hombres y las mujeres en los distintos sectores y categorías de la administración pública, y observó, en particular, que únicamente el 6,9% de las mujeres ocupaban el cargo de director general de un Ministerio, y el 20,8% el de director. La Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando esa clase de información estadística y que reforzara las medidas adoptadas para promover el acceso de la mujer a cargos administrativos superiores dentro de la administración pública.

La Comisión tomó nota del enfoque de tres niveles adoptado por el Gobierno a fin de impulsar la igualdad en el empleo y la ocupación: tomó nota de la sección 3 del decreto 151/2001 en que se confirmaba la observación del principio de la no discriminación y de la sección 4 de la Ley No. 903 en la que se establecía la igualdad de trato en las pensiones, así como la reducción paulatina del costo de la mano de obra femenina. La Comisión pidió al Gobierno que describiera la forma en que estas disposiciones habían contribuido a reducir la diferencia salarial entre las trabajadoras y los trabajadores.

Un motivo de inquietud para la Comisión era la falta de información estadística sobre sueldos y salarios e ingresos desglosados por sexo y nivel de responsabilidad. Señaló la importancia de proporcionar estadísticas a fin de que la Comisión pudiera examinar la situación real de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. A ese respecto, la Comisión solicitó una copia del estudio encomendado por la Comisión Nacional sobre la Igualdad acerca de las diferencias salariales en Italia, desglosadas por sexo, cuya publicación estaba prevista para 2001.

Convenio No. III: En su solicitud directa de 2002, la Comisión tomó nota de que la presencia de la mujer había aumentado a todos los niveles de responsabilidad, en particular el número de mujeres que ocupaban cargos directivos, de 26,8% en 1993 a 31,5% en 1999. No obstante, señaló que en las administraciones nacional, local y regional la mujer aún estaba subrepresentada en los cargos de adopción de decisiones, y únicamente estaba representada en un 10,3% en el Parlamento, en un 17,4% en el Gobierno y en menos del 10% a nivel local. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que presentara información sobre las medidas que había adoptado o tenía previsto adoptar para promover una mayor presencia de mujeres en cargos directivos y de supervisión en la administración pública. Además la Comisión tomó nota de la información estadística sobre el empleo desglosada por género y sector de actividad. La Comisión esperaba que el Gobierno siguiera presentando este tipo de información en sus futuros informes, desglosados también por nivel de responsabilidad.

La Comisión tomó nota de la información que figuraba en el informe del Gobierno sobre el aumento de los contratos “atípicos”, que se distinguían de los contratos permanentes de tipo completo por su duración, horario de trabajo y niveles de contribución y remuneración. La Comisión señaló que, respecto de estos tipos de contratos la tasa de empleo de la mujer era más elevada y que la brecha entre hombres y mujeres iba en aumento. También señaló que el empleo por cuenta propia estaba aumentando más rápidamente para la mujer que para el hombre. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas existentes para promover la participación de la mujer en empleos permanentes de tiempo completo y velar por que ésta no resultara perjudicada en sus condiciones de empleo por motivos de género. Por último, la Comisión tomó nota con interés del Decreto No. 196 de 2000 por el que se establecía una red de asesores en materia de igualdad en los planos nacional, regional y de provincia, con funciones de promoción y supervisión del principio de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La Comisión pidió más información sobre las medidas adoptadas y sobre las consecuencias de la sección 7 del nuevo Decreto en las medidas de discriminación positiva.

Convenio No. 4: En su solicitud directa presentada en 2000, la Comisión, *teniendo presente que en 1992 el Gobierno había procedido a denunciar el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), de 1948 (No. 89)*, recordó que el Gobierno seguía obligado plenamente por las disposiciones del Convenio No. 4 hasta el momento en que entrara en vigor la denuncia oficial. La Comisión también aprovechó la oportunidad para invitar al Gobierno a que examinara favorablemente la ratificación del Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171).

Paraguay

I. De los convenios pertinentes de la OIT, el Paraguay ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 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 solicitud directa presentada en 2003, la Comisión tomó nota de la información presentada por el Gobierno según la cual, en la práctica, había una diferencia patente entre el sueldo del hombre y el de la mujer en casi todas las ramas, las categorías de ocupación, los grupos ocupacionales y los niveles de educación, diferencia que favorecía al hombre. Además, un mayor nivel de educación no aseguraba a la mujer un sueldo equitativo al de un hombre con el mismo nivel de educación. Ante la gravedad de tales desigualdades, la Comisión señaló la importancia de utilizar métodos objetivos de evaluación del empleo para mejorar la condición de la mujer en el sector público y el privado. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara y aplicara medidas, en colaboración con los sectores sociales, para reducir la gran disparidad salarial entre hombres y mujeres y corregir la segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado laboral.

La Comisión tomó nota de las actividades realizadas en 2002 por la Comisión Nacional Tripartita para promover y examinar la participación de la mujer en el trabajo (CTIO). La Comisión confiaba en que el Gobierno proporcionara información en su siguiente informe acerca de las demás actividades que realizaba la CTIO para reducir la diferencia salarial y elevar el bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección.

Convenio No. 111: En su observación de 2003, la Comisión abordó la discriminación desde el punto de vista de la opinión política.

Convenio No. 89: En su solicitud directa presentada en 2000 (y nuevamente en 2003), la Comisión tomó nota de que, en virtud de los artículos 130 y 122 de la Ley No. 213, de 29 de junio de 1993, por los que se establecía el Código Laboral en su forma enmendada en la Ley No. 496, de 22 de agosto de 1995, el trabajo nocturno en la industria únicamente estaba prohibido para las mujeres embarazadas y las madres lactantes, así como para los menores de 15 a 18 años de edad, en tanto que según el artículo 3 del Convenio la prohibición general del trabajo nocturno era aplicable a todas las mujeres sin distinción de edad. Además, la Comisión señaló que, en virtud del artículo 195 del Código Laboral, el trabajo nocturno se definía como cualquier trabajo realizado entre las 20.00 horas y las 6.00 horas, es decir, un período de 10 horas, en tanto que en virtud del artículo 2 del Convenio, se entendía por “nocturno” un período de al menos 11 horas consecutivas con inclusión de un intervalo de al menos siete horas consecutivas entre las 22.00 horas y las 7.00 horas. La Comisión también observó que los artículos 208 y 209 del Código Laboral se apartaban de la letra del Convenio en la medida en que preveían la posibilidad de autorizar el trabajo nocturno en casos distintos de los de *fuerza mayor*, materiales perecederos y emergencia grave.

Así pues, la Comisión recordó que la principal obligación del Gobierno dimanante de la ratificación de un convenio laboral internacional consistía en adoptar las medidas que fueran necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio

ratificado y en seguir velando por su aplicación mientras no decida denunciarlo. Así pues, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que tenía la intención de adoptar para poner las leyes nacionales en consonancia con la Convención. La Comisión también aprovechó la oportunidad para invitar al Gobierno a que considerara favorablemente la ratificación ya fuera del Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171) o del Protocolo de 1990 del Convenio No. 89.

Convenio No. 122: En su solicitud directa presentada en 2003, la Comisión recordó que la recopilación y el análisis de información estadística debían constituir la base para la adopción de medidas normativas en materia de empleo. Una vez más, la Comisión pidió información sobre la situación, el nivel y las tendencias en materia de empleo, desempleo y subempleo en todo el país y sobre la medida en que estos factores afectaban a las categorías más vulnerables de trabajadores (como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores rurales), que solían enfrentar las mayores dificultades para encontrar un empleo duradero.

Turquía

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Turquía ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142 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 con interés del Código Civil revisado (Ley No. 4721) que entró en vigor el 1° de enero de 2002, por el que se revocaron varias disposiciones del Código Civil de 1926 por considerarse contrarias a la igualdad entre los géneros. Respecto de sus comentarios anteriores sobre la discriminación en el pago de determinadas prestaciones a los funcionarios por motivos que estaban relacionados con el género, la Comisión señaló que en el nuevo Código Civil se había establecido la igualdad entre los cónyuges, incluso respecto de la representación de la comunidad conyugal en los asuntos jurídicos. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno según la cual la base jurídica del pago discriminatorio de determinadas prestaciones al marido, como las prestaciones familiares, ya no existían y de que se estaban tomando las disposiciones necesarias para reflejar tales cambios en la Ley de la Administración Pública No. 657. La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada acerca de los progresos realizados a ese respecto y le proporcionara copias de las enmiendas que se efectuaran a la Ley de la Administración Civil para asegurar la igual remuneración, inclusive prestaciones, de hombres y mujeres en la administración civil, de conformidad con el Convenio.

La Comisión tomó nota de que la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía se refería al párrafo 4 de la sección 6 de la Ley del Trabajo No. 1474 en que se establecía el derecho a igual remuneración para hombres y mujeres respecto de un trabajo de la misma naturaleza y con el mismo resultado. Según la Confederación, esa disposición no reflejaba del todo el principio de “igual remuneración respecto de un trabajo de igual valor”, por lo que sería apropiado armonizar la disposición en cuestión con la formulación del Convenio. La Comisión también tomó nota de la opinión del Gobierno de que, a los efectos de la aplicación del

Convenio, no había una diferencia considerable entre los términos “trabajo de igual naturaleza” y “trabajo de igual valor”. Sin embargo, la Comisión no consideraba que la expresión “trabajo de la misma naturaleza con el mismo resultado” era equivalente al principio de “igual remuneración con respecto a un trabajo de igual valor”, dado que las frases tenían connotaciones distintas y su interpretación podía diferir en la práctica. A juicio de la Comisión, el hecho de reflejar formalmente en la Ley Laboral el principio de la igual remuneración para hombres y mujeres con respecto a un trabajo de igual valor contribuiría en forma positiva a la aplicación del Convenio y alentaría al Gobierno a seguir examinando la cuestión en estrecha colaboración con los sectores sociales.

Recordando sus comentarios anteriores relativos a la aplicación del Convenio a todos los trabajadores, incluidos los que estaban por cuenta propia, la Comisión tomó nota de que aún no se había adoptado una enmienda legislativa respecto del trabajo atípico, como el trabajo a domicilio, de conformidad con lo previsto en el octavo Plan Quinquenal de Desarrollo. La Comisión esperaba que en las leyes sobre el trabajo atípico que se adoptaran en el futuro se incorporara el principio de igual remuneración de hombres y mujeres respecto de un trabajo de igual valor, y pedía al Gobierno que le proporcionara copias de las enmiendas que adoptara. También le pidió que proporcionara información sobre cualquier otra medida adoptada en el contexto del actual Plan Quinquenal de Desarrollo destinado a reducir las disparidades salariales.

La Comisión tomó nota de que en 2001, el 61% de todas las mujeres empleadas se clasificaban en el grupo ocupacional de los trabajadores agrícolas, en tanto que únicamente el 0,8% figuraba en la categoría de “empleados administrativos, ejecutivos y de dirección”. A modo de comparación, cerca al 30% de todos los empleados masculinos se dedicaban a ocupaciones agrícolas, en tanto que un 3,3% a ocupaciones administrativas, ejecutivas y de dirección. De las personas empleadas en esta última categoría, únicamente el 8% eran mujeres. Del mismo modo, los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en las distintas esferas de las actividades económicas revelaron una elevada concentración de mujeres en la agricultura. La Comisión recordó que la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, de la mujer en empleos u ocupaciones de baja remuneración y categorías inferiores sin posibilidades de ascenso era una de las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, por lo que pedía al Gobierno que presentara información sobre las medidas que había adoptado o tenía previsto adoptar para promover los principios del Convenio en la forma de políticas destinadas a eliminar la segregación en el mercado laboral (por ejemplo, la promoción del acceso de la mujer en pie de igualdad a todos los sectores económicos y ocupaciones y a empleos con responsabilidades de dirección y adopción de decisiones).

Convenio No. III: En su comentario de 2002, la Comisión tomó nota de las indicaciones formuladas por la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía de que en los últimos años el empleo de la mujer había aumentado en el sector privado, en tanto que según la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía, aún persistían los problemas relacionados con la discriminación de la mujer. La Comisión tomó nota de la información estadística correspondiente al año 2000 que presentó el Gobierno, según la cual el nivel de alfabetización de la mujer y de participación en la fuerza laboral seguía siendo muy bajo. Tomando nota de que el número de mujeres analfabetas aún era unas cuatro veces superior al del hombre, la Comisión señaló que el analfabetismo no era un problema que afectaba únicamente a

las zonas rurales, ya que de los seis millones de analfabetos del país, 2,4 millones vivían en las ciudades. La tasa general de participación del hombre en la fuerza laboral era del 73,1%, en tanto que la de la mujer ascendía apenas al 25,5%. En 2000, la tasa de desempleo de la mujer en las zonas urbanas era del 13,1%, frente a la del hombre del 7,9%.

La Comisión de Expertos también examinó la discriminación por motivos de sexo y de religión. La Comisión recordó la comunicación de fecha 9 de mayo de 1999 de la Casa de los Trabajadores de la República Islámica del Irán, una organización de trabajadores, según la cual una legisladora que llevaba el velo islámico fue tratada en forma discriminatoria al obligársele a salir de la sala de la Gran Asamblea Nacional sin que se le hubiera tomado juramento. En los comentarios recibidos de la Casa de los Trabajadores también se alegaba discriminación respecto de la prohibición de utilización del velo en las universidades, los centros académicos y la administración pública. La Comisión observó que el requisito de que las funcionarias y estudiantes universitarias no se cubrieran la cabeza en realidad afectaría desproporcionadamente a las mujeres que usaban el velo, quizás menoscabando su derecho a la igualdad de acceso a la educación y el empleo, o impidiéndoles ejercer ese derecho, debido a sus prácticas religiosas. Además, hizo hincapié en el significado particular que adquiriría la prohibición de utilización del velo al tener en cuenta el bajo nivel de educación de la mujer y su bajo nivel de participación en la fuerza laboral.

Si bien era consciente de la complejidad de la situación, la Comisión reiteró su preocupación acerca de que la actual prohibición general de que las alumnas y funcionarias se cubrieran la cabeza podía dar lugar a situaciones incompatibles con el principio de la igualdad, de conformidad con lo previsto en el Convenio. Como ya se ha dicho, ese requisito en realidad afectaría desproporcionadamente a las mujeres musulmanas, quizás menoscabando su derecho a la igualdad de acceso a la educación y el empleo, o impidiéndoles ejercer ese derecho, debido a sus prácticas religiosas. La Comisión consideró necesario recordar que el Gobierno se había comprometido a declarar y aplicar una política nacional destinada a promover, mediante métodos apropiados para las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato respecto del empleo y la ocupación, a fin de eliminar toda discriminación, incluso por motivos de género y de religión. La Comisión también recordó que, a fin de que fueran lícitas en virtud de la Convención las distinciones o exclusiones que tuvieran como consecuencia la anulación o el menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato respecto del empleo y la ocupación, éstas debían basarse en los requisitos inherentes a un empleo en particular. Así pues, se pedía al Gobierno que examinara la manera de promover y asegurar el acceso en pie de igualdad de las mujeres musulmanas a la administración pública, independientemente de su práctica religiosa, y que mantuviera informada a la Comisión de toda evolución en la materia. Recordando que el acceso de la mujer a la educación era uno de los factores determinantes de su participación en la fuerza de trabajo y que el nivel general de educación de la mujer y su participación en la fuerza de trabajo en Turquía seguía siendo muy bajo, la Comisión pedía también al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas que había adoptado o tenía previsto adoptar para asegurar que todas las mujeres, incluidas las mujeres y las niñas musulmanas, gozaran de derechos iguales a la educación, incluso a nivel universitario. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara información estadística sobre el número de mujeres a las que se había impedido asistir a la universidad u

obtener o mantener un empleo en la administración pública debido a la prohibición de utilización del velo.

En su solicitud directa de 2002, la Comisión tomó nota de los esfuerzos continuos que se hacían para ofrecer mejores oportunidades de empleo a la mujer en la forma de diversos cursos de capacitación organizados por el Servicio Nacional de Empleo, incluso en profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres, como de programador informático, contador, operador de computadoras electrónicas o asistente de ventas. La Comisión tomó nota de que en 2000 el porcentaje de mujeres que participaron en cursos de formación con empleo garantizado a final del mismo había disminuido levemente al 68%, del 73,7% en 1999, y de que el porcentaje de mujeres que participaron en cursos de formación sobre puesta en marcha de actividades comerciales había aumentado del 86,7% al 89%. Se invitó al Gobierno a que siguiera presentando información sobre los cursos de formación profesional que prestaba el Servicio Nacional de Empleo, incluso sobre el número de mujeres que participaban en los distintos cursos, como los relacionados con ocupaciones tradicionalmente ejercidas por hombres.

Además, la Comisión tomó nota de los comentarios de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía de que se habían ampliado las funciones del Instituto de Trabajo de Turquía para poner en práctica políticas relativas a la fuerza de trabajo activa y pasiva y de que el Instituto de Turquía, una vez reestructurado, estaría en condiciones de adoptar medidas para reforzar la posición de la mujer en el mercado laboral. Se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las actividades del Instituto de Trabajo de Turquía encaminadas a promover la igualdad entre los géneros en materia de empleo y ocupación.