



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

Distr. general  
11 de mayo de 2010  
Español  
Original: inglés

---

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

**46º período de sesiones**

12 a 30 de julio de 2010

Tema 5 del programa provisional\*

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

**Informes presentados por organismos especializados  
de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la  
Convención en sus ámbitos de competencia**

**Nota del Secretario General**

**Organización Internacional del Trabajo**

---

\* CEDAW/C/2010/46/1.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países .....	5
Albania .....	5
Argentina .....	7
Australia .....	10
Federación de Rusia .....	11
Fiji .....	12
Papua Nueva Guinea .....	14
Turquía .....	17

## I. Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son objeto de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De los 188 convenios aprobados hasta ahora, la información que figura en el presente informe se relaciona principalmente con lo siguiente:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 168 Estados miembros;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 169 Estados miembros;
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidad familiares, 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 40 Estados miembros.

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

### *Trabajo forzoso*

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

### *Trabajo infantil*

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (1938)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

### *Libertad de asociación*

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

### *Política de empleo*

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

### *Protección de la maternidad*

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

### *Trabajo nocturno*

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

### *Trabajo subterráneo*

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

*Trabajadores migrantes*

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

*Trabajo a tiempo parcial*

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

*Trabajo a domicilio*

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

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

La información que figura a continuación contiene referencias breves a los comentarios muchos más detallados que hacen los órganos supervisores de la OIT. Los comentarios pertinentes de la Comisión de Expertos mencionados en la segunda sección se pueden hallar en: [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm) y a continuación remitiéndose a la base de datos sobre la Aplicación de Normas del Trabajo (APPLIS).

## II. Indicaciones relativas a la situación de algunos países

### Albania

De los convenios pertinentes de la OIT Albania ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. Además ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138, 143, 171, 175, 177, 182 y 183.

### Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos:

**Convenio No. 100:** en su solicitud directa de 2008, atendidas las denuncias de disparidades con respecto a la remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, tanto en el sector público como en el privado, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o que se proponía adoptar para promover y asegurar la igual remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, en particular en los sectores de la economía en que las mujeres constituían la mayoría. La Comisión observó que, con arreglo al artículo 4 de la Ley de igualdad de género de 2004, los empleadores debían asegurar que los trabajadores percibieran igual remuneración por trabajo de igual valor. Subrayó que, con el objeto de que se aplicara efectivamente esa disposición, era fundamental promover la evaluación objetiva de los empleos para determinar los diferentes empleos que tenían igual valor y que, por lo tanto, tenían derecho a igual remuneración. La Comisión señaló a la atención del Gobierno el hecho de que, al determinar los salarios, actitudes históricas respecto del papel de la mujer en la sociedad podían dar como resultado la subvaloración de los “trabajos femeninos” en comparación con los que tradicionalmente realizaban los hombres. Por lo tanto, la Comisión alentó al Gobierno a que adoptara medidas para promover activamente la formulación y el uso, en el plano de la empresa, de métodos objetivos de evaluación de los empleos, libres de prejuicio de género, como medio para determinar la remuneración de conformidad con el principio de igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor, y pidió al Gobierno que indicara la medidas adoptadas o que se proponía adoptar a ese respecto.

La Comisión observó además que hasta ahora los tribunales nacionales no habían adoptado decisión alguna con respecto a la aplicación del principio del Convenio. Por lo tanto, alentó al Gobierno a que adoptara todas las medidas necesarias para propiciar la comprensión pública del concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor y para aumentar la conciencia de los trabajadores acerca de su derecho a igual remuneración y de los recursos disponibles para reparar toda violación que se pudiera producir a este respecto.

**Convenio No. 111:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos, a falta de un informe del Gobierno, reiteró sus observaciones de 2008, en que había señalado que, con arreglo a la Ley de promoción del empleo de 1995, se había aplicado desde 2004 un programa especial de incentivos para la contratación de mujeres desempleadas con miras a fomentar el empleo de las mujeres, concentrándose en las mujeres víctimas de trata de personas, las mujeres discapacitadas y las mujeres roma, en particular. La Comisión señaló además que,

con arreglo al decreto No. 782 del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de abril de 2006, las mujeres desempleadas de los grupos destinatarios de esta medida, como las mujeres roma, las víctimas de trata de personas y las personas con discapacidad, podían participar en cursos de capacitación sin pago de honorarios. A pesar de esas medidas la Comisión observó que, según la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, Eurostat, en 2005 la tasa de empleo de mujeres era aproximadamente del 38,8%, en comparación con la tasa de empleo de los hombres, que era del 60%.

La Comisión pidió al Gobierno que aumentara sus esfuerzos por hacer frente a la discriminación de género en el empleo y la ocupación y le pidió que suministrara información completa acerca de las medidas adoptadas o que se proponía adoptar a este respecto, incluida información sobre la aplicación y los efectos de los programas aprobados con arreglo a la Ley de promoción del empleo, así como las medidas adoptadas en cumplimiento de la Ley de igualdad de género en la sociedad. La Comisión pidió además al Gobierno que suministrara información sobre toda reglamentación interna adoptada en el plano de la empresa para proteger a las empleadas del hostigamiento sexual, de conformidad con el artículo 6 de la Ley de igualdad de género en la sociedad.

**Convenio No. 171:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos observó que el artículo 108 1) del Código del Trabajo prohibía el trabajo nocturno de las mujeres embarazadas. Observó además que el artículo 104 1) del Código del Trabajo prohibía que las mujeres embarazadas trabajaran a partir de las cinco semanas anteriores al parto y seis semanas después de este. Al respecto la Comisión recordó el artículo 7 del Convenio, que requería que las trabajadoras tuvieran una alternativa del trabajo nocturno (por ejemplo, trabajo diurno semejante o equivalente) durante un período de por lo menos 16 semanas, ocho de las cuales por lo menos deberían ser anteriores a la fecha del parto, o por períodos más prolongados si resultara médicamente necesario por razones de salud de la madre o del bebé. La Comisión pidió además al Gobierno que explicara cómo se ponían en vigor los requisitos del Convenio con respecto a la posible prórroga de la licencia de maternidad, la protección contra los despidos injustificados, y la mantención del nivel de ingresos y beneficios, la situación, la antigüedad y el acceso a los ascensos.

**Convenio No. 183:** en su solicitud directa de 2008 la Comisión de Expertos observó que la legislación y la reglamentación nacionales garantizaban el derecho de las mujeres embarazadas y lactantes a no ser obligadas a realizar trabajos nocivos para la salud de la madre o del bebé. Observó la indicación del informe del Gobierno en el sentido de que la Decisión No. 397 del Consejo de Ministros, de 20 de mayo de 1996, definía las reglamentaciones especiales encaminadas a proteger a las mujeres embarazadas y lactantes y prohibía su empleo en actividades que las expusieran a condiciones peligrosas de trabajo. Además, la lista de empleos con riesgo de exposición a productos químicos o a condiciones peligrosas de trabajo había sido aprobada por la Decisión No. 207 del Consejo de Ministros, de 9 de mayo de 2002, sobre la definición de empleos peligrosos o difíciles. La Comisión pidió al Gobierno que le transmitiera la lista de ocupaciones que las autoridades competentes habían determinado que eran nocivas para la salud de la madre o del bebé.

La Comisión observó además que el artículo 107 del Código del Trabajo disponía que era ilícito que los empleadores pusieran fin al empleo de una

trabajadora durante el embarazo o su ausencia del trabajo por licencia de maternidad. La Comisión pidió al Gobierno que indicara si, con arreglo a la legislación nacional, el período protegido incluía además un plazo posterior al regreso de la mujer al trabajo, y que indicara la duración de ese plazo.

La Comisión tomó nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Albania con respecto a la existencia de discriminación contra las mujeres embarazadas en el sector privado, así como de casos de exigencia de pruebas de embarazo anteriores a la contratación. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información acerca de medidas para garantizar que la maternidad no constituyera un fundamento de discriminación en el empleo ni de acceso al empleo en la práctica. Observando que los artículos 3 a 6 de la Ley de igualdad de género en la sociedad de 2004 creaban la obligación de que las autoridades públicas y los empleadores privados se abstuvieran de todo acto discriminatorio respecto de las mujeres en caso de maternidad, incluida la obligación de velar por el igual acceso al empleo, la Comisión pidió al Gobierno que examinara la cuestión de la inclusión en la legislación nacional de una prohibición expresa de la prueba de embarazo tanto en el acceso al empleo como durante el empleo.

## **Argentina**

De los convenios pertinentes de la OIT la Argentina ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. Ha ratificado también los convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142, 177 y 182.

### **Observaciones de los órganos supervisores de la OIT**

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos:

**Convenio No. 3:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos observó que, según el artículo 178 de la Ley No. 20.744, de 13 de mayo de 1976, sobre los contratos de trabajo, todo despido durante los siete y medio meses anteriores o siguientes a la fecha de confinamiento se presumirán basados en la maternidad, a menos que el empleador demuestre lo contrario. A falta de esa prueba, una trabajadora despedida recibirá indemnización por despido injustificado, así como una indemnización especial por valor de un año de salario. No obstante, la Comisión observó que las disposiciones de la legislación nacional (artículos 177 y 178 de la Ley No. 20.744, sobre los contratos de trabajo) no bastaban para asegurar que se pusiera plenamente en vigor el artículo 4 del Convenio, que declaraba que era ilícito que un empleador diera aviso de despido por cualquier razón a una empleada con licencia de maternidad. Observando que el artículo 4 era aplicable además respecto de las empleadas del sector público, la Comisión esperaba que el Gobierno examinara la posibilidad de incluir en la legislación nacional las salvaguardias adicionales necesarias a fin de poner mejor en práctica el Convenio a este respecto.

**Convenio No. 29:** en su observación de 2009 la Comisión de Expertos recordó las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) sobre la cuestión de la trata transnacional, en el sentido de que la Argentina era un destino de la trata de mujeres y niñas para la explotación sexual desde la República

Dominicana, el Paraguay y el Brasil, y que mujeres y niñas argentinas también eran víctimas de la trata a los efectos de la explotación sexual en el extranjero. La Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la Ley No. 26.364, de 9 de abril de 2008, sobre la represión de la trata de personas y la asistencia a sus víctimas, y observó además que se había enmendado el Código Penal de manera de tipificar el delito de trata de personas. La Comisión observó que la trata de personas con fines de explotación laboral y sexual constituía una violación grave del Convenio y que requería medidas enérgicas, efectivas y proporcionales a la gravedad y magnitud del fenómeno. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara todas las medidas necesarias para erradicar esa práctica.

**Convenio No. 45:** en su solicitud directa de 2005 la Comisión de Expertos observó que la Ley No. 11.317, de 30 de septiembre de 1924, que prohibía el empleo de mujeres y niños en trabajos subterráneos, seguía vigente. La Comisión recordó que, por el contrario del enfoque anterior basado en la prohibición directa del trabajo subterráneo respecto de todas las trabajadoras, las normas modernas se centran en la evaluación y gestión del riesgo y preveían suficientes medidas preventivas y de protección de los trabajadores de las minas, independientemente del género, ya fuera que estuvieran empleados en trabajos de superficie o subterráneos.

Por consiguiente, y considerando que la tendencia actual era indudablemente a eliminar todas las restricciones de género respecto del trabajo subterráneo, la Comisión invitó al Gobierno a considerar favorablemente la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, de 1995 (No. 176), que cambiaba el énfasis de una categoría determinada de trabajadores con respecto a la seguridad y la salud de todos los mineros, y posiblemente además la denuncia del Convenio No. 45.

**Convenio No. 100:** en su observación de 2008 la Comisión de Expertos tomó nota con interés de las actividades de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Mundo Laboral. Tomó nota en particular de que se habían creado comisiones tripartitas de igualdad de trato y oportunidades y que esas comisiones se reunían en el Consejo Federal para formular una estrategia conjunta. Uno de los temas prioritarios de ese órgano era la diferencia de salarios entre los géneros, para lo cual se preparaban materiales conceptuales, probatorios y estadísticos. Se complementaba la estrategia, según el Gobierno, con la aplicación de la Ley de cupo sindical, No. 25674, de 6 de noviembre de 2002, según cuyos términos en las negociaciones colectivas de las condiciones de trabajo se debían incluir delegadas de manera proporcional con el número de trabajadoras de la rama o actividad en cuestión. La Comisión alentó al Gobierno a que prosiguiera sus esfuerzos por reforzar las actividades de la Comisión Tripartita y lograr la plena aplicación de la Ley No. 25674 de manera que las mujeres pudieran participar activamente en la negociación de sus propias condiciones de trabajo y remuneración.

En su solicitud directa de 2008 la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que las personas empleadas en el sector público percibían una remuneración de acuerdo con la categoría o nivel de la correspondiente escala de sueldos, y que en consecuencia con el objeto de lograr igual remuneración era necesario examinar si las mujeres tropezaban con mayores dificultades que los hombres para obtener acceso a puestos de mayor responsabilidad e independencia. A este respecto el Gobierno indicó que en el sistema nacional de puestos



administrativos las mujeres constituían el 50,8% de todos los trabajadores, el 38,5% de los puestos de dirección, con la excepción del Ministerio de Desarrollo Social, en el que la cifra era del 53%, y el 16% de los puestos directivos de los ministerios y secretarías. Observó además que las mujeres eran predominantes en ministerios que abarcaban esferas tradicionalmente consideradas “femeninas”, como el de desarrollo social, la educación, la ciencia y la tecnología, la justicia y los derechos humanos, en tanto que los hombres constituían la mayoría en la planificación federal, la inversión pública y los servicios, las relaciones exteriores y la economía y la producción. La Comisión pidió que el Gobierno indicara las políticas que se proponía adoptar para fomentar una mayor representación de las mujeres en los ministerios en que no estaban bien representadas y en los puestos ejecutivos de la administración pública. La Comisión invitó al Gobierno a suministrar información acerca de todas las iniciativas adoptadas para asegurar que la escala de sueldos del sector público no se viera afectada por prejuicios de género.

**Convenio No. 111:** en su observación de 2008 la Comisión de Expertos tomó nota de la información suministrada como seguimiento del plan nacional contra la discriminación coordinado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Tomó nota con interés de las actividades realizadas por el Instituto para promover la no discriminación en el empleo y la ocupación. Por ejemplo, el Instituto había establecido vínculos con diversos sindicatos de las dos federaciones sindicales (la Confederación General del Trabajo y la Central de Trabajadores Argentinos con objeto de reforzar la representación sindical de las mujeres y de formular estrategias conjuntas para luchar contra la discriminación persistente en el trabajo; participaba en la Comisión Tripartita, y hacía estudios con la participación de la OIT, incluso acerca de la situación de las trabajadoras migrantes.

La Comisión tomó nota con interés además del artículo 125 del acuerdo general colectivo del trabajo de 2006 para la administración pública central que disponía que las partes acordaban eliminar toda medida o práctica que provocara trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores en razón de su opinión política, participación sindical, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, grupo étnico, religión, discapacidad, características físicas, SIDA o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabara o contradijera el principio de la no discriminación o de la igualdad de oportunidad y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante una relación de empleo.

La Comisión tomó nota además de la comunicación de la Confederación General del Trabajo en que subrayaba que la posición oficial era de fuerte apoyo a la igualdad, pero que se tropezaba con dificultades para asegurar la aplicación del principio de igualdad de género en la práctica, y que en la esfera sindical no había habido aún progresos claros. La Comisión pidió que el Gobierno prosiguiera sus esfuerzos encaminados a reforzar la acción en la Comisión Tripartita y a velar por la aplicación efectiva de la Ley de cupo sindical, No. 25674, de 6 de octubre de 2002.

La Comisión destacó además que el artículo 21 de la Ley No. 25239, de 31 de diciembre de 1999, establecía un plan de seguridad especial obligatorio para las trabajadoras domésticas en cuya virtud el empleador debía pagar las contribuciones. Tomando en cuenta que la mayoría de los trabajadores domésticos, tanto nacionales como extranjeros, eran mujeres, la Comisión señaló que en muchos países el trabajo doméstico en general estaba subvalorado y mal remunerado de acuerdo con estereotipos de género. La Comisión recordó que, con arreglo al Convenio, todos los

trabajadores, incluidas las trabajadoras domésticas, debían gozar de igual de oportunidades y de trato en todos los aspectos del empleo y no solamente con respecto a la seguridad social. La vulnerabilidad de los trabajadores domésticos y su falta de conocimiento de la sociedad los ponía en un riesgo particular de sufrir prácticas discriminatorias, en particular en razón del sexo, la raza, el color y la procedencia nacional. Por lo tanto, era necesario adoptar medidas jurídicas y prácticas que velaran por la protección efectiva contra la discriminación por las razones enumeradas en el Convenio. La Comisión esperaba que el Plan Nacional contra la Discriminación prestara especial atención a la situación del empleo de los trabajadores domésticos.

## **Australia**

De los convenios pertinentes de la OIT Australia ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. Ha ratificado también los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 142 y 182.

### **Observaciones de los órganos supervisores de la OIT**

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos:

**Convenio No. 100:** en su solicitud directa de 2007 la Comisión de Expertos tomó nota de que había una diferencia persistente de remuneración en algunos sectores. Según los datos de la Oficina de Estadísticas de Australia de marzo de 2007, la diferencia de remuneración de género era más elevada en finanzas y seguros (35,5%), servicios de la salud y la comunidad (30,75%), bienes raíces y servicios empresariales (23,2%) y minería (22,7%). La Comisión tomó nota además de los resultados de la encuesta de equidad de remuneración de Victoria, que determinó que se pagaba a las mujeres de Victoria 11% menos que a los hombres, y que no había habido una mejora sustancial de la tasa de remuneración de las mujeres en relación con la de los hombres desde 1986. Según el estudio entre las razones del estancamiento de la diferencia de remuneración se incluía la discriminación arraigada y sistemática desde hacía largo tiempo. La Comisión tomó nota además de los datos actualizados relativos a los ingresos de mujeres y hombres en New South Wales (el ingreso medio de las mujeres ascendía al 84,1% del de los hombres). Tomando nota de la diferencia persistente de remuneración particularmente amplia en algunos sectores, la Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de evaluar las causas profundas de la diferencia de remuneración y determinara las medidas proactivas que se debían adoptar, con la cooperación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, para ocuparse de esas causas. La Comisión pidió además al Gobierno que suministrara información acerca de las medidas que se hubieran adoptado para dar seguimiento a las recomendaciones relativas a atraer y mantener mujeres en la industria minera, y del resultado de esas medidas.

La Comisión de Expertos examinará el informe más reciente del Gobierno en 2010.

**Convenio No. 111.** La Comisión de Expertos examinará el informe más reciente del Gobierno en 2010.

## Federación de Rusia

De los convenios pertinentes de la OIT la Federación de Rusia ha ratificado los Convenios Nos. 100, 111 y 156. Ha ratificado además los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 y 182.

### Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos.

**Convenio No. 111:** en su observación de 2009 la Comisión de Expertos recordó que la Resolución No. 162, adoptada por el Gobierno el 25 de febrero de 2000, excluía a las mujeres del empleo en 456 ocupaciones de 38 sectores industriales. En su informe el Gobierno señaló que la lista que figuraba en la Resolución No. 162 se ceñía al artículo 253 del Código del Trabajo y que se había elaborado sobre la base de consultas con representantes de instituciones científicas y de investigación y que todas las restricciones tenían justificación médica. El Gobierno confirmó que el propósito de la lista no era concretamente proteger la salud reproductiva de la mujer, sino más en general excluir a las mujeres de condiciones de trabajo tales que en general no correspondían a las necesidades de la protección de la vida y la salud de las trabajadoras. El Gobierno señaló que, de conformidad con la Resolución No. 162, el empleador podía decidir asignar a las mujeres trabajos incluidos en la lista a condición de que el empleador creara condiciones de trabajo seguras y lo certificaran así las autoridades competentes del Estado. En opinión del Gobierno, la Resolución No. 162 no requería cambio alguno por cuanto no disponía restricciones injustificadas.

La Comisión recordó que en los casos en que se adoptaban medidas especiales de protección para las mujeres en los términos del artículo 5 del Convenio, debía cerciorarse que las exclusiones de las oportunidades de empleo se limitaran a los casos en que fueran estrictamente necesarias para proteger la salud reproductiva de las mujeres y que las medidas fueran proporcionales al carácter y el alcance de la protección necesaria. La Comisión consideró que la exclusión de las mujeres de todo trabajo o empleo debido a las condiciones arduas, azarosas o peligrosas que implicaran igual riesgo para hombres y mujeres excedían de lo que permitía el artículo 5. La Comisión seguía preocupado además de que las exclusiones generales de las oportunidades de empleo como consecuencia de preocupaciones de seguridad y salud ocupacionales que solo eran aplicables a las mujeres no solo tenían efecto discriminatorio respecto de la igualdad de la mujer en el mercado laboral, sino que podían obstaculizar además todo progreso para suministrar un entorno de trabajo saludable y seguro a hombres y mujeres. La Comisión instó por lo tanto al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para revisar el sistema actual de medidas de protección que excluían a las mujeres de las oportunidades de empleo con miras a garantizar iguales oportunidades para mujeres y hombres e igual protección de la salud y la seguridad.

Se pidió al Gobierno que suministrara detalles completos a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2010.

**Convenio No. 182:** en su observación de 2009 la Comisión de Expertos tomó nota de las deliberaciones de la Comisión de Aplicación de Normas en el 98º

período de sesiones (junio de 2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre este asunto. La Comisión de Expertos observó que el número de casos de trata de niños de que informaban las autoridades era bajo. La Comisión tomó nota además de la indicación de los trabajadores miembros de la Comisión de Aplicación de Normas en el sentido de que el proyecto de ley contra la trata de personas parecía estar congelado desde 2006. La Comisión observó nuevamente, por lo tanto, que aunque la trata de niños a los fines de la explotación económica o sexual estaba prohibida por la ley, seguía siendo una fuente de grave preocupación en la práctica. La Comisión instó al Gobierno a intensificar sin tardanza sus esfuerzos y a adoptar medidas inmediatas y efectivas para eliminar en la práctica la trata de menores de 18 años de edad. A este respecto la Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para asegurar que se investigara y enjuiciara a los autores y que se impusieran penas suficientemente efectivas y disuasivas a las personas culpables de la trata de niños a los fines de la explotación económica o sexual. La Comisión pidió además al Gobierno que tomara medidas inmediatas para asegurar que se adoptara en un futuro muy cercano el proyecto de ley contra la trata de personas.

En su solicitud directa de 2009 la Comisión observó que, en el contexto del proyecto del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT de 2009 sobre medidas y plazos para rehabilitar a las niñas que trabajaban en la calle y apoyar a sus familias en algunos distritos de San Petersburgo, se habían puesto en práctica algunas actividades de formación de conciencia acerca de la cuestión de las niñas trabajadoras de la calle. Por ejemplo, con ocasión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil de 2009, se elaboraron instrumentos del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT sobre el tema “Erradiquemos el trabajo infantil – Demos una oportunidad a las niñas”. Además, se había impartido formación profesional a las niñas que se habían retirado de la vida y el trabajo en la calle para que confeccionaran vestuario, con lo que se les permitiría mantenerse. No obstante, la Comisión tomó nota, en el contexto del estudio de 2009 sobre el trabajo infantil, que los investigadores habían entrevistado a unos 70 expertos en la cuestión del trabajo infantil que estimaban que la cantidad de niños que trabajaban en la prostitución en la región oscilaba entre 3.000 y 6.000 (el 95% de ellos niñas), en tanto que el número de niños que realizaban trabajos peligrosos oscilaba entre 4.000 y 6.000. Además, según un estudio realizado por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT como parte del proyecto de niños de la calle de 2009, el 25% de los niños que trabajaba en las calles eran niñas sometidas a las peores formas de trabajo infantil, como los trabajos peligrosos o la prostitución. Expresando su profunda preocupación por el número y la situación de las niñas trabajadoras de la calle, la Comisión instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para protegerlas de las peores formas de trabajo infantil, en particular los trabajos peligrosos y la prostitución.

## **Fiji**

De los convenios pertinentes de la OIT Fiji ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Ha ratificado también los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138 y 182.

### Observaciones de los órganos supervisores de la OIT

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos:

**Convenio No. 45:** en su solicitud directa de 2005 la Comisión de Expertos invitó al Gobierno a considerar favorablemente la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, de 1995 (No. 176), que cambia el énfasis de una categoría determinada de trabajadores a la protección de la seguridad y la salud de todos los mineros.

**Convenio No. 100:** en su observación de 2007 la Comisión de Expertos tomó nota de que el artículo 78 de la Promulgación relativa a las relaciones en el empleo de 2 de octubre de 2007 (“discriminación ilícita en cuanto a la tasa de remuneración”) disponía que un empleador no debía negarse ni omitir ofrecer o permitir que una persona percibiera la misma remuneración que personas de igual calificación o de calificación sustancialmente semejante empleadas en las mismas circunstancias o en circunstancias sustancialmente semejantes respecto de un trabajo de esa descripción por cualquier motivo que incluya el género de esa persona. La Comisión tomó nota de que el nivel de calificación, por ejemplo, la longitud de la experiencia pertinente o en el nivel de una categoría, podría usarse como factor objetivo para determinar la remuneración respecto de una ocupación determinada, pero no podría utilizarse para limitar la comparación de remuneración entre hombres y mujeres con calificaciones de la misma profesión u ocupación o de una posición semejante, que parecía ser el efecto del artículo 78 de la Promulgación. Además, la comparación del trabajo realizado por hombres y mujeres en circunstancias iguales o semejantes podría limitar indebidamente el alcance de la comparación de la remuneración percibida por hombres y mujeres, por cuanto los empleos podrían implicar diferentes “circunstancias”, pero podrían sin embargo tener igual valor. En este sentido la Comisión pidió al Gobierno que enmendara el artículo 78 de la Promulgación de modo de ajustarlo al Convenio.

En su solicitud directa de 2007 la Comisión subrayó que, en los casos en que se fijaran salarios mínimos por ocupación o industria, era fundamental adoptar medidas concretas para velar por que las remuneraciones fijadas para las ocupaciones en que constituyeran mayoría las mujeres no fueran inferiores a las fijadas para las ocupaciones en que constituyeran mayoría los hombres que implicaran trabajo de igual valor. La Comisión observó además que el informe del Gobierno no contenía información estadística alguna acerca de la remuneración percibida por hombres y mujeres en los diversos sectores y ocupaciones. Recordando que la recolección y el análisis de datos estadísticos sobre los ingresos de hombres y mujeres eran fundamentales a fin de revisar los progresos hechos para reducir la diferencia de remuneración por género, la Comisión instó al Gobierno a que suministrara ese tipo de información.

**Convenio No. 111:** en su observación de 2007 la Comisión tomó nota con interés de que la Promulgación de 2007 contenía algunas disposiciones que aplicaban el Convenio. Se hizo particular referencia al artículo 6 2) y al artículo 75, que prohibían expresamente la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación y abarcaban los fundamentos prohibidos expresamente en el artículo 1 1) a) del Convenio, así como algunos de los fundamentos adicionales, enunciados en el artículo 1 1) b). La Comisión tomó nota con interés además de que la

Promulgación exigía que los empleadores formularan y mantuvieran una política para prevenir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, tanto del empleador como de su representante y sus compañeros de trabajo, y abarcaba tanto el hostigamiento *quid pro quo* como el hostigamiento en un entorno hostil. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información acerca de los progresos hechos con respecto a la aprobación y aplicación de políticas relativas al hostigamiento sexual en el nivel de la empresa, que suministrara un ejemplar de las directrices de política nacional sobre la prevención del hostigamiento sexual previsto en la Promulgación, y que suministrara información acerca de toda denuncia o controversia relativa al hostigamiento sexual sometida a los órganos competentes.

En su solicitud directa de 2007 la Comisión tomó nota de que el Gobierno no había suministrado todavía información con respecto a la igualdad de género y pidió al Gobierno que suministrara esa información acerca de la posición actual de hombres y mujeres en el mercado laboral, incluida la economía informal. La Comisión pidió además al Gobierno que indicara toda medida concreta adoptada por las autoridades competentes para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación y que diera seguimiento a los aspectos relacionados con el trabajo del Plan de Acción para la Mujer 1999-2008 y las recomendaciones del estudio de la OIT de 1997 sobre la igualdad y la protección de la mujer en el sector formal.

## **Papua Nueva Guinea**

De los convenios pertinentes de la OIT Papua Nueva Guinea ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Ha ratificado además los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138 y 182.

### **Observaciones de los órganos supervisores de la OIT**

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos:

**Convenio No. 45:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos tomó nota de que no se había recibido el informe del Gobierno. La Comisión recordó el informe anterior del Gobierno en que se indicaba que, aunque seguían siendo aplicables las disposiciones de la Ley de empleo de 1978, que prohibían el empleo de mujeres en trabajos subterráneos en minas, se estaba considerando la posibilidad de enmendar esas disposiciones por cuanto eran discriminatorias y no se ajustaban a la libertad de empleo e igualdad de los ciudadanos como estaba consagrada en la Constitución nacional.

Considerando que la tendencia general en todo el mundo era a eliminar todas las limitaciones del trabajo subterráneo relacionadas con el género y a brindar protección a las mujeres, según resultara necesario, de manera de no violar su derecho a la igualdad de oportunidad y de trato, la Comisión invitó al Gobierno a que considerara la posibilidad de ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas de 1995 (No. 176).

Se ha recibido el informe del Gobierno y la Comisión de Expertos lo examinará en 2010.

**Convenio No. 100:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos tomó nota con pesar de que no se había recibido el informe del Gobierno. Recordó por lo tanto sus observaciones anteriores, de 2007, en que señaló que el artículo 97 b) de la Ley de Empleo de 1978 solo disponía la protección contra la discriminación en el salario por el mismo trabajo, que no bastaba para aplicar el Convenio. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que las cuestiones planteadas por la Comisión en su solicitud directa anterior se tendrían en consideración al revisar la Ley de empleo de 1978, una vez que terminara el debate del proyecto de ley sobre relaciones industriales. La Comisión tomó nota sin embargo de que el artículo 9 del proyecto de ley sobre relaciones industriales se refería todavía a trabajo igual, semejante o equivalente, lo que era demasiado estrecho para reflejar claramente el concepto de “trabajo de igual valor”. Si bien el apartado c) se refería a las aptitudes, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones como criterios apropiados para determinar el igual valor, el hecho de que necesitaran ser “iguales o sustancialmente iguales” parecía ser demasiado restrictivo. La Comisión se remitió a su observación general de 2006 sobre este Convenio y pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para asegurarse de que el proyecto de ley sobre relaciones industriales y la Ley de empleo de 1978, cuando se revisara, no solo dispusieran la igualdad de remuneración por trabajo igual o semejante, sino que prohibiera además la discriminación en cuanto a la remuneración en situaciones en que hombres y mujeres realizaran trabajo diferente que sin embargo tuviera igual valor.

La Comisión tomó nota además de la declaración del Gobierno de que no había decisiones judiciales relativas a la aplicación del Convenio. El Gobierno indicó además que no había denuncias en la administración pública relativas a remuneración desigual. La Comisión recordó que la ausencia de denuncias con respecto a la remuneración desigual no indicaba necesariamente la ausencia de violaciones del principio del Convenio. Con frecuencia era el resultado de la falta de conciencia o de comprensión por los trabajadores y los encargados del cumplimiento de la ley del derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor o a la ausencia de procedimientos de denuncia accesibles. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información acerca de las medidas adoptadas o que se proponía adoptar para aumentar la conciencia de los trabajadores y los encargados del cumplimiento de la ley acerca de los derechos del Convenio, y que velara por que hubiera mecanismos para presentar denuncias accesibles a todos.

Se ha recibido el informe del Gobierno y la Comisión de Expertos lo examinará en 2010.

**Convenio No. 111:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos recordó sus observaciones anteriores relativas a los efectos discriminatorios del artículo 32 2) c) vi) de la Ley de administración pública (Gestión) de 1995, que dispone que las convocatorias para contrataciones especifiquen que “sólo hombres y las mujeres serán designados, ascendidos o transferidos en proporciones particulares”, así como al artículo 20.64 de la Ordenanza General No. 20 y al artículo 137 de la Ley de servicios educacionales, relativos a las restricciones de las maestras con respecto a ciertos subsidios. La Comisión tomó nota de la respuesta del Gobierno de que pronto se ocuparía de la cuestión, pero que, como resultado de lo delicado del asunto, no se habían iniciado todavía las consultas con el Departamento de Administración de Personal y la Comisión de Servicios Educacionales con miras a derogar toda disposición discriminatoria contra las

mujeres. La Comisión instó al Gobierno a que iniciara consultas con los organismos gubernamentales competentes respecto de la sección 36 2) c) vi) de la Ley de administración pública (Gestión) de 1995, el artículo 20.64 de la Ordenanza General No. 20 y el artículo 137 de la Ley de servicios educacionales, con miras a hacer concordar la legislación con las disposiciones del Convenio.

La Comisión tomó nota además de que había diversas instituciones encargadas de la formación y la educación, incluidos el Consejo Nacional de Capacitación, la Junta Nacional de Aprendizaje y Pruebas de Oficios, la División Nacional de Servicios de Empleo y el Departamento Nacional de Educación. La Comisión pidió al Gobierno que indicara medidas concretas adoptadas o previstas, incluso de las instituciones anteriormente mencionadas, para mejorar la participación de las mujeres y la niñas en la educación y la capacitación, en general, y para promover su matrícula en todo tipo de instituciones educacionales terciarias.

**Convenio No. 182:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión de Expertos tomó nota de que no se había recibido el informe del Gobierno. Recordó que los niños que se adoptaban informalmente en lo que se consideraba que sería su hogar quedaban efectivamente atrapados para trabajar largas horas, con falta de descanso y de recreación, falta de libertad de movilidad y de asociación, y privados del derecho a la educación y el tratamiento médico. Las niñas eran particularmente vulnerables y, cuando eran incorporadas a un hogar para cuidar niños, su papel solía con frecuencia transformarse en trabajo excesivo, sin remuneración o con remuneración insuficiente, como sirvientas domésticas para propósitos múltiples. La Comisión tomó nota además de la indicación del Gobierno de que prácticas como la “adopción” eran parte de una tradición cultural en Papua Nueva Guinea y que las prácticas de maltrato de los niños “adoptados” por sus padres adoptivos eran mínimas. No obstante, si bien tomó nota de la indicación del Gobierno, la Comisión consideró una vez más que los niños “adoptados” no debían quedar expuestos a la explotación, a trabajar durante largas horas y a que se denegara su acceso a la educación. Observó que esos niños, en particular las niñas, con frecuencia eran víctimas de explotación, que podía tener diversas formas, y que era difícil supervisar sus condiciones de empleo. Por consiguiente, pidió al Gobierno que suministrara información acerca de las medidas adoptadas para proteger a esos niños de las peores formas de trabajo infantil, en particular de los trabajos peligrosos.

Además, la Comisión recordó asimismo que la prostitución de las niñas jóvenes había pasado a constituir un medio importante de supervivencia económica en los centros urbanos y las zonas rurales de Papua Nueva Guinea y que el 30% de las 350 jóvenes trabajadoras comerciales del sexo identificadas tenían de 13 a 19 años de edad. La prostitución infantil siempre había sido visible pero tolerada y había habido escasa intervención o sanciones sistemáticas del Estado. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que más niñas, algunas de hasta 13 años de edad, recurrían a la prostitución como medio de supervivencia en las ciudades y los centros urbanos del país. La Comisión tomó nota además de la información suministrada por el Gobierno de que no estaba haciendo lo suficiente para proteger y salvaguardar a las víctimas de prostitución y a las trabajadoras sexuales. Únicamente las iglesias y organizaciones civiles organizaban programas y tenían prácticas de rehabilitación para esas víctimas y trabajadoras. Atendida la información anterior, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas efectivas y con plazos para impedir que las niñas se dedicaran a la prostitución. Pidió además al Gobierno que prestara la asistencia directa necesaria y apropiada a quienes se



dedicaran a la prostitución a fin de extraerlas de esta peor forma de trabajo infantil y disponer su rehabilitación e integración social.

Se ha recibido el informe del Gobierno y la Comisión de Expertos lo examinará en 2010.

## Turquía

De los convenios pertinentes de la OIT Turquía ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. Ha ratificado además los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142 y 182.

### Observaciones de los órganos supervisores de la OIT.

Las observaciones pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT con respecto a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a los siguientes aspectos:

**Convenio No. 45:** en su solicitud directa de 2009 la Comisión observó que no se había recibido el informe del Gobierno. Recordó que, con arreglo al artículo 72 de la Ley del trabajo No. 4857, de 22 de mayo de 2003, seguía prohibido el empleo de mujeres sin distinción de edad en el trabajo subterráneo, como las galerías de minas y la construcción de túneles. Tomó nota además de que incluía el trabajo subterráneo en las minas entre los trabajos pesados y peligrosos prohibidos a las mujeres en virtud de los reglamentos sobre el trabajo pesado y peligroso promulgados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con el artículo 85 de la Ley del trabajo (Gaceta Oficial No. 25494, de 16 de junio de 2004).

La Comisión tomó nota de que, por el contrario del criterio antiguo basado en la prohibición directa del trabajo subterráneo a todas las trabajadoras, las normas modernas se centraban en la evaluación y la gestión de los riesgos y disponían suficientes medidas preventivas y de protección de los mineros, independientemente del género. Por lo tanto, la Comisión invitó al Gobierno a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas de 1995 (No. 176), que cambió el énfasis de una categoría determinada de trabajadores a la protección de la seguridad y la salud de todos los mineros.

Se ha recibido el informe del Gobierno y la Comisión de Expertos lo examinará en 2010.

**Convenio No. 100:** en su observación de 2009 la Comisión de Expertos tomó nota de que, según la Confederación Sindical de Turquía, la supervisión inadecuada de la administración laboral era una de las razones de la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión esperaba que el Gobierno, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, realizara actividades de capacitación y concienciación relativas concretamente a la igual remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor entre los grupos pertinentes, incluidos los inspectores del trabajo. La Comisión acogió con beneplácito además la indicación del Gobierno de que se iba a establecer un sistema nuevo de clasificación de las infracciones determinadas por la inspección del trabajo, y expresó la esperanza de que el sistema nuevo permitiera a los inspectores del trabajo determinar los datos relativos al número, el carácter y el resultado de las

infracciones del artículo 5 4) de la Ley del trabajo en cuanto a la igual remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

En su solicitud directa de 2009 la Comisión instó al Gobierno a que velara por que se ajustaran al Convenio las disposiciones relativas a igual remuneración del proyecto de ley sobre la aviación civil, que disponía en el artículo 16 que una mujer y un hombre que realizaran, en un lugar de trabajo, el mismo tipo de trabajo con el mismo resultado no percibieran un sueldo diferente en razón de su sexo. En este contexto la Comisión observó que: a) el principio de igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor requería que los hombres y las mujeres percibieran igual remuneración no solo por el mismo tipo de trabajo, sino además por trabajos totalmente diferentes que sin embargo tuvieran igual valor, y b) el principio del Convenio era aplicable también fuera del lugar de trabajo. La Comisión recordó además que el artículo 203 de la Ley de la administración pública disponía que los subsidios familiares se pagaran al padre si ambos padres eran empleados públicos, lo que no se ajustaba al Convenio.

**Convenio No. 111:** en su observación de 2009 la Comisión de Expertos acogió con beneplácito los progresos hechos con respecto a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la educación, pero tomó nota con preocupación del continuo bajo nivel general de participación de las mujeres en el mercado laboral, y en particular la disminución de la tasa de actividad de las mujeres mayores de 45 años de edad. En su observación anterior la Comisión había pedido al Gobierno que suministrara información detallada acerca de las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidad y trato de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. La Comisión tomó nota de que el Gobierno había suministrado muy poca información acerca de las medidas prácticas y de promoción con respecto a la igualdad de oportunidad y trato de las mujeres en la práctica y de que no se había suministrado información con respecto al seguimiento de la Cumbre del Empleo de las Trabajadoras celebrada en Estambul (Turquía) en 2006 ni a una colaboración conexas con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Tomando nota de que para superar la persistente desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral se requerirían políticas y medidas proactivas, la Comisión pidió al Gobierno que suministrara información más detallada acerca de las medidas prácticas o proyectos aplicados para promover la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres en el empleo y la ocupación, incluidas medidas concretas orientadas a las mujeres de las zonas rurales y a las mujeres mayores de 45 años de edad.

Además, la Comisión recordó que el artículo 5 1) del Código del Trabajo prohibía toda discriminación basada en el idioma, la raza, el sexo, la opinión política, la creencia filosófica, la religión y la secta o razones semejantes en las relaciones de empleo. En sus observaciones anteriores la Comisión había llegado a la conclusión de que esa disposición no prohibía la discriminación en la etapa de la contratación. No obstante, la Comisión había tomado nota de que el artículo 122 del Código Penal turco, que entró en vigor en 2005, disponía que la persona que practicara la discriminación en razón del idioma, la raza, el color, el sexo, la discapacidad, la opinión política, las creencias filosóficas, la religión, el credo o por otras razones, que hiciera que el empleo de una persona estuviera sujeto al cumplimiento de una de esas condiciones o que impidiera que una persona realizara una actividad económica ordinaria, sería condenada a prisión por un período de seis meses a un año o a una multa judicial. La Comisión tomó nota de que, como se indicaba en el informe del Gobierno, había habido un caso en que se invocaba el

artículo 122 del Código Penal. Recordando que, con arreglo al Convenio, existía la obligación de ocuparse de la discriminación respecto del acceso al empleo, incluidas la contratación y la selección, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera suministrando información acerca del número, el carácter y el resultado de los procedimientos penales iniciados con arreglo al artículo 122 del Código Penal de manera de permitir que la Comisión determinara si había protección efectiva de la discriminación en la etapa de la contratación con arreglo a la legislación vigente.

---