

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Indice

	<i>Página</i>
Bahamas	
Gobierno.....	389
Bahrein	
Gobierno.....	390
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	391
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	392
China	
Gobierno.....	393
Comoras	
Gobierno.....	393
República Democrática del Congo	
Gobierno.....	396
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).....	397
Djibouti	
Gobierno.....	399
Emiratos Arabes Unidos	
Gobierno.....	401
Estados Unidos	
Gobierno.....	405
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	405
Estonia	
Gobierno.....	406
Granada	
Gobierno.....	408
Islas Salomón	
Nota de la Oficina.....	411
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	411
Japón	
Gobierno.....	412
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo).....	415
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de JTUC-Rengo.....	416
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	417
Kenya	
Gobierno.....	418
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	419
Kuwait	
Gobierno.....	420
Liberia	
Gobierno.....	422
Luxemburgo	
Gobierno.....	423
Malasia	
Gobierno.....	424

Mauricio	
Gobierno	426
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF)	429
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública (FSCC).....	429
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Nacional de Sindicatos (NTUC)	429
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CMT y la NTUC.....	430
Mauritania	
Gobierno	431
Myanmar	
Gobierno	432
Namibia	
Gobierno	433
Nigeria	
Nota de la Oficina	435
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	435
Omán	
Gobierno	436
Pakistán	
Gobierno	438
Qatar	
Gobierno	439
Singapur	
Gobierno	439
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	442
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	443
Suriname	
Gobierno	444
Tailandia	
Gobierno	447
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).....	457
Tanzanía, República Unida de	
Gobierno	459
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	463
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	464
Uganda	
Gobierno	465

Bahamas

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo es reconocido en las Bahamas.

Está reconocido en la legislación (leyes) contenidas en la nueva legislación actual que actualmente examina el Parlamento.

No se excluye ninguna categoría de trabajadores en la legislación relativa a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No se excluye ninguna categoría de trabajo o sectores en la legislación.

No se ha establecido una comisión específica o un mecanismo administrativo para controlar y velar por la aplicación de los principios. Actualmente solo puede recurrirse al Tribunal Industrial.

Evaluación de la situación en la práctica

Los indicadores de la aplicación del principio incluyen una participación más amplia de las mujeres y de las personas discapacitadas («desafiados físicamente») en cualquier trabajo que deseen realizar. Hay mujeres contratistas, pintoras, albañiles, pilotos, etc.

Se han adaptado instalaciones para facilitar el acceso a las personas físicamente discapacitadas.

Las tendencias indican una mayor participación de la mujer en trabajos no tradicionales normalmente realizados por los hombres.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las medidas adoptadas para promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación están contenidas en la nueva legislación laboral de las Bahamas.

El Gobierno está promulgando una legislación que prohíbe la discriminación en materia de empleo. Además, la tasa de remuneración del Gobierno es la misma para los hombres que para las mujeres, y las oportunidades de empleo no están determinadas o influenciadas por una cuestión de género.

La Organización de Sindicatos controla los lugares de trabajo con miras a que no haya discriminación.

El Consejo Cristiano llamará la atención sobre las situaciones de discriminación en materia de empleo y ocupación, si éstas tienen lugar o parecen tener lugar.

Los objetivos del Gobierno con miras al cumplimiento, la promoción o la consecución de estos principios y derechos figuran en la legislación que ha elaborado. Se

aplican políticas regulares para el buen gobierno tanto en los sectores tanto público como privado.

Estos objetivos están cumpliéndose en su mayor parte, principalmente porque la formación y los conocimientos especializados y la formación preparan a los trabajadores para los desafíos a los que se enfrentarán en el lugar de trabajo. La aceptación de las mujeres para realizar un trabajo igual y la exigencia de igualdad de trato se han convertido en una norma aceptable.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Confederación de Empleadores de las Bahamas

Congreso Nacional de Sindicatos

Congreso de Sindicatos del Commonwealth de las Bahamas

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Los comentarios y observaciones sobre la importancia que reviste el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) fueron presentados por los grupos respectivos durante los debates sobre la nueva legislación laboral.

Bahrein

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio está reconocido en la Constitución de Bahrein y en la legislación nacional.

Los artículos 4, 16 y 18 de la Constitución estipulan que la equidad y la igualdad de oportunidades para los ciudadanos son los pilares de la sociedad, garantizados por el Estado. Todas las personas son iguales por lo que se refiere a la dignidad humana y los ciudadanos tendrán igualdad de derechos públicos y de deberes ante la ley, sin discriminación alguna basada en su idioma, origen, religión o convicciones. Los ciudadanos gozarán de igualdad de oportunidades para desempeñar cargos públicos, de conformidad con las condiciones fijadas por la ley. Todos estos aspectos están garantizados por la legislación laboral de Bahrein relativa al sector privado, así como por la legislación sobre el empleo en la administración pública y en el sector público.

El concepto de discriminación se define como el incumplimiento de la obligación de garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades.

Los criterios en que se funda la prohibición de la discriminación están definidos en la legislación vigente en la materia, y particularmente en las leyes laborales y sobre el empleo en que se han cristalizado los artículos 4, 16 y 18 de la Constitución.

Se han tomado medidas específicas relativas a algunas categorías de personas que precisan una protección especial habida cuenta de su nacionalidad, edad, discapacidad u otras circunstancias.

Algunas de las disposiciones de la legislación laboral que ilustran estas características son las siguientes: empleo de las mujeres (artículos 59 a 65), personas con discapacidades (artículos 17 a 25) y empleo de los jóvenes (artículos 49 a 58). Por otra parte, cabe señalar que determinados puestos de trabajo y ocupaciones en la administración pública y en el sector privado se reservan y asignan a personas con discapacidades; ello no implica que esta categoría sea discriminada con respecto a otras, aun cuando el Convenio lo permite, sino que cumple el objetivo de atender sus necesidades y circunstancias particulares.

Cuando se toman medidas de exclusión se tiene en cuenta el grado en que la exclusión es adecuada para las categorías interesadas y sus necesidades.

Los medios de aplicación del principio son la Constitución y la legislación de base, así como las leyes de aplicación.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

En la medida en que, de acuerdo con la Constitución y la legislación vigente, no existe discriminación, resulta superfluo desplegar esfuerzos para eliminarla.

El propósito del Gobierno es desplegar esfuerzos constantes para consolidar la equidad.

En general, puede decirse que la Constitución y la legislación contienen los principios y normas necesarios para garantizar la equidad.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se transmitió copia de la presente memoria al Comité General de Trabajadores de Bahrein y a la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No hay observaciones.

Bahrein

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Bahrein no ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). No obstante, ha ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

[...] la legislación laboral no reconoce el concepto de que a trabajo igual corresponde igual remuneración y existe una gran discriminación en los lugares de trabajo, que incluye salarios más bajos y la denegación de promociones. La tasa de analfabetismo de las mujeres es del 17,8 por ciento y la de los hombres del 9,5 por ciento.

[Se hace referencia a la situación general de los trabajadores migrantes y a asuntos relativos a los principios y derechos a que se refiere el Convenio núm. 111, que Bahrein ratificó el 26 de septiembre de 2000.]

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En respuesta a las acusaciones formuladas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres de discriminación en los salarios y la educación por motivos de sexo, el Gobierno de Bahrein desea hacer la siguiente declaración.

- 1) La ley sobre el trabajo de Bahrein, promulgada por el decreto-ley del Emir núm. 23 de 1976, no hace ninguna distinción por motivos de sexo, en lo que se refiere a salarios, asignaciones, ascensos o cualquier otro derecho que resulte del empleo. Ello se basa en el principio de la igualdad entre las personas y la igualdad de oportunidades, establecido en los artículos 8 y 14 de la Constitución, y se destaca también en las disposiciones de la ley sobre el trabajo, cuyo artículo 1 establece que «toda persona puede ser un trabajador, independientemente de su sexo». Asimismo dispone que existe igualdad entre hombres y mujeres con respecto a todo lo relativo a las relaciones laborales, incluidas la remuneración, los ascensos y las reglas que rigen la igualdad en la organización de la función pública. No se practica ninguna forma de discriminación en el ámbito del empleo, sino que, la ley sobre el trabajo concede a las mujeres privilegios específicos entre los que figuran la licencia por parto y maternidad.
- 2) Ni en la legislación ni en la práctica existe discriminación entre los sexos en materia de educación. Si bien las estadísticas de 1996-1997 muestran que la tasa de analfabetismo de las mujeres del grupo de edad de 10 a 40 años es del 9,8 por ciento, y la de los hombres del mismo grupo de edad, del 6,2 por ciento, esta diferencia se debe a que los usos sociales y las tradiciones no incitaban a las familias a escolarizar a las niñas. No obstante, el Ministerio de Educación organiza cursos de alfabetización destinados a erradicar el analfabetismo, tanto femenino como masculino. Además, la Constitución garantiza la protección del derecho a la educación, basado en la igualdad entre los sexos. En virtud del artículo 7 de la Constitución dispone que la enseñanza primaria deberá ser obligatoria y libre, y que se establecerán por ley los planes necesarios para la eliminación del analfabetismo.

Con respecto a los comentarios de la CIOSL acerca de la disposición de igual remuneración por un trabajo de igual valor, el Gobierno de Bahrein desearía señalar lo siguiente:

- la ley sobre el trabajo no discrimina a los trabajadores por motivos de sexo o de nacionalidad. Todos los trabajadores gozan de una protección completa en lo que se refiere a salario y condiciones de empleo, en el marco de las disposiciones de la ley;
- esta protección y los mecanismos establecidos para asegurar su mantenimiento, beneficia tanto a los hombres y las mujeres como a los trabajadores, nacionales y extranjeros. La experiencia muestra que todos los integrantes de la fuerza de trabajo

utilizan esos mecanismos cuando es necesario, independientemente de su clasificación;

- el decreto-ley del Emir núm. 3 de 1984 ratificó el Convenio árabe de 1983, e incorporó sus principios a la ley nacional sobre el trabajo. El artículo 13 de la segunda parte, «Protección de los salarios», establece que «Una trabajadora será remunerada con el mismo salario que un trabajador que realiza un trabajo similar». Es una afirmación clara e inequívoca y es la práctica adoptada por el Gobierno y aplicada en todo el sector privado;
- el Informe sobre Desarrollo Humano de 1999 publicado por el PNUD, indica que la alfabetización de las mujeres ha aumentado más de un 20 por ciento durante los últimos 12 años. Es una mejora considerable de la situación comparada con la de otros países; en 1997 se mantuvo en el 90 por ciento de la tasa de alfabetización de los hombres;
- en virtud del artículo 155 de la ley modificada por el decreto núm. 14 de 1993, los empleados domésticos tienen el derecho de presentar reclamaciones al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Si el Ministerio no puede resolver la controversia, el empleado puede someter el asunto a los tribunales.

China ¹

Evaluación de la situación en la práctica

Tras la realización de los seminarios relativos al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que se organizaron a nivel central y local en 1999, el Gobierno de China, en colaboración con la OIT, organizará seminarios similares en Yinchuang y Guiyang en 2000.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Esta memoria fue preparada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Federación de Empresas de China y la Federación de Sindicatos de China.

Comoras

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La Constitución del 20 de octubre de 1996 consagra en su Preámbulo la igualdad de derechos y deberes de todos los ciudadanos, sin distinción de sexo, origen, raza, religión, creencia o convicción ideológica.

¹ La memoria presentada por el Gobierno se tituló: Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. Sin embargo, en vista de su contenido, se ha incluido en la categoría de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además, el artículo 97 del Código de Trabajo de 1984 dispone que en condiciones iguales de trabajo y de rendimiento, el salario será igual para todos los trabajadores, independientemente de su origen, sexo, edad y situación, en el marco de las condiciones previstas por la ley.

No obstante, el Gobierno tiene previsto efectuar una revisión de la totalidad de la legislación y la reglamentación del trabajo, de manera que reflejen mejor el espíritu del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), así como del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Para obtener más información, remitirse a los informes del Gobierno en virtud de la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) [ratificado por Comoras].

Evaluación de la situación en la práctica

En Comoras, existe una elevada tasa de acceso de las mujeres al empleo que, además, perciben el mismo salario que los hombres por efectuar un trabajo de igual valor.

Si bien la discriminación en materia de empleo y ocupación es en general despreciable en el país, es necesario poner en práctica medidas de prevención y de lucha contra ese fenómeno.

En cuanto a la repartición de la población por sexo, según un informe reciente del Gobierno (abril de 2000) sobre los datos básicos de la política nacional del empleo — preparado por el Ministerio de la Función Pública, Trabajo y Empleo — en términos absolutos la población activa ascendería, según los datos disponibles, a 126.500 trabajadores (para una población estimada en 509.000 habitantes en 1996), de los cuales 88.025 hombres y 38.475 mujeres; es decir, respectivamente el 69,58 por ciento y el 30,42 por ciento. Los datos del año 2000 estiman en 150.000 personas a la población activa, para un total de 580.000 habitantes, y las proporciones por sexo en la actividad económica no han variado de manera significativa.

Además, según el estudio «Les femmes en chiffres» (Las mujeres en cifras) (folleto núm. 2, noviembre de 1997), realizado en el marco de un proyecto del Fondo de Población de las Naciones Unidas y ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (FNUAP/BIT/COI/95: Intégration de la femme au développement):

- las mujeres, a pesar de ser más numerosas (el 50,5 por ciento de la población frente al 49,5 por ciento para los hombres, en 1991), participan menos que los hombres en la actividad económica (en 1991, para cada 100 mujeres activas había 229 hombres activos);
- las tasas específicas de actividad de las mujeres son netamente más elevadas en las zonas rurales (el 30 por ciento) que en las ciudades (el 17,4 por ciento); las tres cuartas partes de la población activa reside en el medio rural (1991);
- las mujeres se concentran en la agricultura (el 77 por ciento), las actividades artesanales (el 7 por ciento) y en la venta y sectores asimilados (el 7 por ciento) (1991);
- de manera general, los hombres emigran para trabajar mientras que las mujeres lo hacen por el agrupamiento familiar.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

[...] Como se señaló precedentemente, el Gobierno tiene previsto efectuar una revisión de la totalidad de la legislación y la reglamentación del trabajo, incluido lo relativo a las cuestiones de discriminación en materia de empleo y ocupación, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas. La asistencia de la Oficina [...] [se hace referencia a un convenio ratificado] es considerada esencial tanto por el Gobierno como por los interlocutores sociales.

Además, el Consejo de Ministros aprobó en febrero de 2000 la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Los instrumentos pertinentes de ratificación serán transmitidos a la OIT en cuanto sean promulgados por el Presidente de la República.

El Gobierno ha llevado a cabo varias actividades de investigación y sensibilización sobre las cuestiones de población e igualdad de sexos, en el marco del proyecto del Fondo de Población de las Naciones Unidas, ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (FNUAP/BIT/COI/95).

Ese proyecto, que cuenta con el apoyo de la Dirección General de Asuntos Sociales y Condición Femenina ha permitido, desde 1997, publicar los siguientes estudios:

- la situación demográfica nacional (folleto núm. 1);
- las mujeres en cifras (folleto núm. 2);
- el impacto de las relaciones de género en la participación de la mujer en el proceso de desarrollo de Comoras;
- estudio sociológico de la familia comorena; y
- anteproyecto de ley sobre el Código Familiar (versión mejorada).

Además, en el marco del mismo proyecto se organizó un seminario regional de reflexión sobre la condición femenina en Comoras, en Moroni (noviembre de 1999) y en Mohéli (julio de 2000).

No obstante, el Gobierno estima que sigue siendo necesario poner en práctica, de manera concertada con los interlocutores sociales y las demás partes interesadas, medidas nacionales de lucha contra todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación.

La asistencia de la OIT sería determinante en el marco de esta estrategia de conjunto, cuyo objetivo también es promover la igualdad de acceso al trabajo y de condiciones de empleo para todas las personas, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo en general.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido un ejemplar de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

- Organización Patronal de Comoras (OPACO);
- Unión Sindical Autónoma de Trabajadores Comoranos (USATC).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

La presente memoria ha sido elaborada en consulta con los interlocutores sociales.

El Gobierno transmitirá a la OIT todo comentario eventual que los interlocutores sociales formulen, inmediatamente después de su recepción.

República Democrática del Congo

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No se ha producido ningún cambio ni en la legislación ni en la práctica.

Evaluación de la situación en la práctica

Se sigue sin disponer de estadísticas debido a la ausencia de herramientas necesarias y de medios financieros a tal efecto.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Los textos de ratificación se someten al Presidente de la República para su aprobación.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

- Federación de Empresas del Congo (FEC);
- Asociación Nacional de Empresas del Portafolio;
- Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas Congoleñas (COPEMECO);
- Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC);
- Confederación Sindical del Congo (TSC);
- Confederación Democrática de Trabajadores del Congo;
- Central Sindical Interprofesional de Trabajadores y Ejecutivos del Congo (SOLIDARITE);
- Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC);

— Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

La cuestión de la discriminación en el empleo es una realidad que viven millones de mujeres de todo el mundo. Esta discriminación comienza ya en la escuela. Las niñas tienen menos oportunidades de escolarización y las orientaciones de su formación las destinan a ocupar puestos en sectores con una remuneración y un crecimiento modestos. Además, a menudo esto va unido a unas condiciones de trabajo deplorables.

La situación no es muy diferente en la República Democrática del Congo. El Gobierno de este país ha elaborado un programa nacional para la promoción de la mujer congoleña para el período 1999-2004 que retoma los 12 ámbitos del Plan de Acción de Beijing. La ejecución de este programa requiere estrategias de formación, sensibilización, apoyo a las estructuras, encuestas, estudios e investigaciones, sin olvidar la revisión de los textos legislativos. Además, se han adoptado medidas como la creación de los consejos nacional y provinciales de la mujer, del Ministerio de la Mujer, la inscripción del principio de eliminación de la discriminación en el proyecto de Constitución y la elaboración de un programa nacional para la promoción de la mujer congoleña.

No obstante, la existencia de disposiciones discriminatorias respecto a las mujeres en el arsenal jurídico del país y la persistencia de prácticas discriminatorias constituyen grandes obstáculos para que se puedan concretar los compromisos contraídos a nivel internacional.

A continuación se exponen algunos ejemplos:

En su artículo primero, la ordenanza-ley núm. 67-310 del 9 de agosto de 1967 establece que el Código del Trabajo se aplica a todos los congoleños sin distinción de sexo, y en su artículo 72 enuncia que a un trabajo igual y competencias iguales corresponde un salario igual. Estas disposiciones se hallan en armonía con el espíritu del artículo 11 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, pero están en contradicción con otras disposiciones que contemplan ciertas obligaciones respecto a la mujer casada. En el artículo 3, c) del Código del Trabajo se establece que la mujer casada puede aceptar un empleo salvo si su marido se opone expresamente a ello. En la práctica, la mujer sufre discriminación por parte de su jefe o empleador quien exige la autorización marital previamente a la firma del contrato.

En su artículo 25, la ley núm. 81-003 (17/07/81) sobre la condición de los agentes de los servicios públicos del Estado niega a la funcionaria el derecho a disfrutar de una licencia de recuperación cuando ya ha disfrutado de una licencia de maternidad en el curso del mismo año. Este artículo discrimina a la mujer, ya que no tiene en cuenta la importante función social que las mujeres asumen al ser madres.

En la ordenanza-ley núm. 88-056 del 29 de septiembre de 1998 sobre la condición de los magistrados, la discriminación se sitúa al nivel de la contratación y de las ventajas sociales de las mujeres casadas. En el párrafo 7 de su artículo 1 se establece que «ninguna

persona puede ejercer el cargo de ser magistrado si no reúne las condiciones siguientes: ..., si se trata de una mujer casada ha de presentar una autorización escrita de su cónyuge...». Además, la magistrada no puede disfrutar de ayudas familiares si su marido ejerce una actividad remunerada en la Hacienda Pública que le da derecho a ayudas no inferiores a las del magistrado.

La Constitución garantiza a los niños y las niñas las mismas oportunidades de acceso a la educación. Lamentablemente, su aplicación sigue sin ir más allá de las buenas intenciones. Se ha comprobado que se ha producido una vuelta atrás debido a la situación de guerra y pobreza generalizada que sufre el país. A nivel nacional, en 1998 un 49 por ciento de los niños y un 32,3 por ciento de las niñas estaban escolarizados. Ese mismo año, un 47,1 por ciento de las mujeres mayores de 15 años sabían leer y escribir y representaban el 66 por ciento de la población masculina alfabetizada. En lo que respecta a su acceso a la enseñanza secundaria, el porcentaje de mujeres se eleva a un 28,6 por ciento, y constituyen el 63 por ciento del total de la población masculina que realiza estudios secundarios.

En cuanto a la elección de las opciones de estudios secundarios, superiores y universitarios, en su mayoría las chicas se orientan a secciones derivadas de la enseñanza general (pedagogía general, ámbito literario, ciencias humanas y semitécnicas (secciones comercial y administrativa, etc.)).

Un 61,1 por ciento de las mujeres mayores de 15 años ejercen una actividad remunerada y constituyen el 72,4 por ciento del total de la población masculina económicamente activa.

Por sector de actividad, se encuentran básicamente en el sector primario (86,4 por ciento). En el sector secundario, representan un 1,3 por ciento, y en el terciario un 12,1 por ciento.

En el sector agrícola, son muchos los obstáculos que impiden la productividad de las mujeres y la comercialización de sus productos. Básicamente se debe a la utilización de técnicas rudimentarias, a la dificultad de acceso a la tierra, al crédito y a la tecnología adecuada; un 80 por ciento de las mujeres se dedican al comercio en pequeña escala, sobre todo de productos agroalimentarios en los mercados públicos o a domicilio. Se trata del sector informal, con lo que esto representa en cuanto a la ausencia de protección de los derechos de la mujer trabajadora.

Existen instrumentos legislativos, pero el problema reside en el nivel de aplicación, donde surgen obstáculos de todo tipo: costumbres, prejuicios, etc.

Los obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 111 relativo a la discriminación (empleo y profesión) por parte de la República Democrática del Congo son:

- El contexto de guerra y crisis multiforme.
- Las repercusiones de las mentalidades tradicionales donde la mujer no se concibe como potencial de desarrollo.
- El mantenimiento de disposiciones legales que siguen siendo discriminatorias, como las que determinan la incapacidad jurídica de la mujer casada.
- El escaso nivel de instrucción así como el elevado índice de analfabetismo entre las mujeres.

- La representación insuficiente de la mujer en las instancias de elaboración de los programas económicos y de desarrollo.
- La disparidad campo-ciudad en cuanto a las infraestructuras escolares.
- La orientación escolar de las niñas a opciones tradicionalmente femeninas con un crecimiento débil, que ofrecen ingresos modestos y pocas posibilidades de promoción.
- La insuficiencia de los recursos presupuestarios que se destinan a las políticas de promoción de la mujer (se asigna un 0,8 por ciento del presupuesto nacional al ministerio que se ocupa, entre otros, de los asuntos de la mujer).
- La ausencia de un banco de datos fiables desglosados por sexo.

Djibouti

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La República de Djibouti ya ha ratificado, el 3 de agosto de 1978, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Ya dispone de un arsenal jurídico contra la discriminación, inspirado en el artículo 1 de la Constitución de la República que estipula que el Estado de Djibouti garantiza la igualdad de todos ante la ley, sin distinción de lengua, origen, raza, sexo o religión.

Además, el artículo 91 del Código del Trabajo (ultramar), de 1952, así como la reglamentación del trabajo y los convenios colectivos se inspiran del principio «a trabajo igual, salario igual».

Sin embargo, el Gobierno tiene previsto incluir el *principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor* en el marco general de la próxima revisión legislativa y reglamentaria de las normas relativas al trabajo que desea realizar con la ayuda de la Oficina, en cuanto se reúnan las condiciones necesarias para organizar una reunión consultiva nacional tripartita. La reforma se inspirará, cuando proceda, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Evaluación de la situación en la práctica

Si bien el dispositivo jurídico nacional sobre la discriminación en materia de empleo y de ocupación parece adecuado, siguen persistiendo algunas formas de discriminación en la práctica. Sin embargo, no se han realizado estudios sobre esta materia a nivel nacional.

Pese a ello, el Servicio Nacional del Empleo ha podido elaborar algunos documentos de información y reunir datos estadísticos desglosados por sexo, sobre las personas que buscan empleo, las prácticas de contratación y los trabajadores extranjeros.

El ministerio encargado de la promoción de la mujer, el bienestar social y los asuntos sociales tiene previsto llevar a cabo un estudio a nivel nacional más completo.

**Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto,
la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Gobierno ha iniciado el procedimiento de ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de modo que complementa la ratificación en 1978 del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La voluntad política del Gobierno de luchar contra la discriminación se reflejó en marzo de 1999 mediante la creación de un ministerio encargado de la promoción de la mujer, el bienestar familiar y los asuntos sociales que lucha, entre otras cosas, por defender los intereses de las mujeres en lo tocante al acceso al empleo y a las condiciones de éste.

Actualmente, este ministerio está definiendo una estrategia nacional de promoción de la mujer que ha sido precedida de diferentes actividades tales como:

- i) el estudio y el seminario acerca del papel de la mujer en la economía y la formación profesional, en cooperación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en agosto de 2000;
- ii) el taller de formación «Género y Desarrollo», en cooperación con el PNUD y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), en septiembre de 1999.

No obstante, está demostrado que, en este contexto, resulta necesario realizar sobre este problema un estudio a nivel nacional, con el fin de establecer un inventario de la situación nacional en materia de discriminación entre hombres y mujeres, sobre todo después de la liberalización de los salarios. Este estudio debería permitir al Gobierno tomar las medidas adecuadas, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, para promover las disposiciones del Convenio tanto en la teoría como en la práctica.

El Gobierno desea profundamente recibir asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo este proyecto que sin lugar a dudas permitirá mejorar, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, la estrategia nacional de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad de todos en relación con el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

**Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria**

Las siguientes organizaciones han recibido una copia del presente documento:

- la Unión Sindical Interprofesional (USIE);
- la Unión de Trabajadores de Djibouti (UTD);
- la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD).

**Observaciones recibidas de organizaciones
de empleadores y de trabajadores**

Se remitirán a la OIT todas las observaciones que formulen los interlocutores sociales, tan pronto como las hagan llegar al Gobierno.

Emiratos Arabes Unidos

Medios de apreciación de la situación

Esta memoria fue redactada por el Gobierno de los Emiratos Arabes Unidos. En esta memoria se facilita información sobre la legislación y la práctica en esferas cubiertas por el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y abarca el período comprendido hasta abril de 2000.

Evaluación del marco institucional

La legislación nacional para impedir la discriminación en el empleo y la ocupación

La Constitución de los Emiratos Arabes Unidos contiene principios generales que rigen las relaciones de trabajo en los sectores público y privado y disposiciones sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación. Esas disposiciones se exponen más abajo.

Artículo 14

La igualdad, la justicia social, la seguridad y la seguridad e igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos deberán constituir los cimientos de la comunidad. La cooperación y el respeto mutuos representarán un vínculo positivo entre todos esos derechos.

Artículo 17

La educación constituirá un medio primordial para alcanzar el desarrollo social. La enseñanza a todos los niveles será gratuita y la enseñanza primaria será obligatoria. La legislación establecerá los planes educativos de los distintos niveles de enseñanza a fin de difundir la educación y erradicar el analfabetismo.

Artículo 20

La sociedad deberá considerar el trabajo como un fundamento básico de su desarrollo. Deberá velar por que los ciudadanos dispongan de trabajo y por que estén preparados para desempeñarlo. Adoptará las medidas necesarias para conseguir esos objetivos y promulgará una legislación que proteja los derechos de los trabajadores y los intereses de los empleadores, teniendo presente el desarrollo de la legislación internacional del trabajo.

Artículo 25

Todas las personas serán iguales ante la ley. No se practicará ningún tipo de discriminación entre los ciudadanos de la Unión por motivos de raza, nacionalidad, creencia religiosa o posición social.

Artículo 34

Todos los ciudadanos podrán elegir libremente su ocupación, oficio o profesión con arreglo a lo dispuesto por la ley y tomando debidamente en consideración las reglamentaciones pertinentes relativas a esas profesiones y oficios.

Ninguna persona podrá ser sometida a trabajo forzoso, salvo en circunstancias excepcionales previstas por la ley y a cambio de una remuneración.

Artículo 35

La administración pública estará abierta a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones para todos, de conformidad con las disposiciones de la legislación.

La administración pública será un servicio nacional que han de prestar los funcionarios a los que se ha confiado esa responsabilidad. En el cumplimiento de sus funciones, los funcionarios públicos deberán tener únicamente como objetivo el interés público.

Ley federal núm. 8, de 1973, para reglamentar la administración pública

La ley mencionada reglamenta la manera de proceder para cubrir las vacantes de la administración pública sin discriminación entre hombres y mujeres. Como ocurre en la mayoría de los Estados, esta ley garantiza la igualdad de oportunidades en función de las calificaciones y de la experiencia, por medio de mecanismos que permiten formular propuestas para cubrir las vacantes, supervisar el proceso de nombramiento y supervisar la aplicación de la ley.

A continuación se exponen las disposiciones pertinentes de la ley sobre la administración pública.

En el artículo 8 de la citada ley se determinan los procedimientos que han de aplicarse para nombrar a las personas que han de ocupar esos puestos:

Para ser nombrado en uno de los puestos mencionados en el artículo precedente, el candidato deberá reunir los requisitos siguientes:

- ser ciudadano de los Emiratos Arabes Unidos. Cuando ningún ciudadano se presente como candidato para un puesto determinado, se dará prioridad a los ciudadanos de los países árabes;
- tener buena conducta y buena reputación;
- no haber sido condenado a penas de cárcel por un delito penal, salvo si ha sido indultado por las autoridades competentes o rehabilitado de conformidad con la ley;
- no haber sido despedido en virtud de una sentencia o de una decisión disciplinaria definitiva, salvo si han transcurrido cuatro años desde la fecha de la sentencia o de la decisión;
- haber cumplido 18 años de edad. La edad se establece por medio de una partida de nacimiento o de un certificado oficial. En su defecto, el organismo médico competente determinará la edad del candidato y su decisión será inapelable;
- presentar copia de los títulos exigidos para el puesto;
- el organismo médico competente deberá certificar si el candidato tiene la aptitud física necesaria para el puesto. Los funcionarios nombrados por decreto no están sujetos a esta disposición. Los requisitos de aptitud física se fijan por decisión del Consejo de la Administración Pública, con el visto bueno del Ministerio de Salud. El candidato podrá ser eximido de la aplicación de los requisitos de aptitud física en virtud de una orden del ministerio competente, previa opinión del Consejo de la Administración Pública.

El Consejo de la Administración Pública podrá determinar los procedimientos que han de utilizarse para elegir a los mejores candidatos.

Artículo 9

Para ser designado para un puesto en la administración pública, el candidato deberá presentar uno de los títulos siguientes:

- puestos de la primera o de la segunda categoría: un título universitario o un título equivalente por el que se acrediten estudios de interés para la función;
- puestos de la tercera categoría: un título de educación secundaria o un título equivalente por el que se acrediten estudios de interés para la función.

Artículo 13

Cuando un puesto quede vacante se publicará el aviso de vacante correspondiente; el aviso contendrá informaciones detalladas sobre el procedimiento de presentación de candidaturas.

Sin embargo, todo funcionario que haya dejado de trabajar para la administración pública podrá ser nombrado nuevamente con la misma categoría y el mismo salario de que gozaba anteriormente, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde ese momento y no haya sido despedido en virtud de una sentencia o de una decisión disciplinaria.

No obstante, por medio de una derogación de la disposición anterior y previa aprobación del Consejo de la Administración Pública, se podrá nombrar al antiguo funcionario con una categoría superior a la que tenía anteriormente y con un salario también superior al que devengaba antes de dejar su puesto, si éste reúne las condiciones previstas en el artículo 8 de la presente ley y si el trabajo que desempeñaba fuera de la administración pública constituye una experiencia útil para su nuevo puesto. En este caso se le podrá conceder un solo grado suplementario, a condición de que no se superen el salario y la antigüedad de los colegas con los que trabajaba anteriormente y que tenían el mismo grado que él.

Artículo 15

Es posible designar para puestos permanentes y temporales a personas que no sean ciudadanas de los Emiratos Arabes Unidos, de conformidad con los requisitos fijados en el artículo precedente. La designación se produce en virtud de un contrato, con arreglo a las normas y condiciones establecidas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Consejo de la Administración Pública.

Artículo 50

Se puede conceder una licencia especial sin sueldo al funcionario cuyo cónyuge haya sido enviado al extranjero por un período de un año para recibir formación o con motivo de una cesión, comisión de servicios o misión, o haya sido transferido para desempeñar un cargo en el extranjero o designado para trabajar en un organismo internacional o ante un gobierno árabe o extranjero.

Artículo 51

Las funcionarias tienen derecho a una licencia de maternidad de un mes y medio, que no se deducirá de sus otras licencias. Las trabajadoras del sector privado tienen derecho al mismo trato en caso de embarazo o de parto.

En virtud del artículo 52 *a*), la funcionaria musulmana tiene derecho, en caso de muerte de su marido, a una licencia especial remunerada de 4 meses y 10 días, contados a partir de la fecha del fallecimiento de su esposo, que no se deducirá de sus otras licencias.

Para conservar a los funcionarios públicos con gran experiencia, ya sean ciudadanos de los Emiratos Arabes Unidos o no, de sexo masculino o femenino, el artículo 90 de la citada ley permite que los funcionarios públicos de ambos sexos puedan permanecer en servicio otros cinco años tras haber cumplido 60 años.

Educación y formación

Con el fin de alentar a los ciudadanos de ambos sexos a estudiar y desarrollar sus aptitudes, el Consejo de Ministros aprobó el decreto núm. 21, de 1987, por el que se permite que todos los funcionarios públicos puedan solicitar una licencia de estudios, o ausentarse para participar en un curso de formación o examinarse.

El Gobierno también ha creado el Instituto para el Desarrollo de la Gestión en el que los funcionarios públicos reciben formación para aumentar sus aptitudes y competencias con el fin de mejorar sistemáticamente el funcionamiento de la administración. El Gobierno también ha promovido el establecimiento de centros de formación profesional y técnica para promover la capacidad del personal en todas las esferas. Por lo que se refiere al sector de la educación general y superior, el Estado ha creado varias universidades y escuelas superiores en diferentes disciplinas científicas y humanísticas.

El sector privado

La ley federal para reglamentar la relación de empleo (núm. 8, de 1980) y las enmiendas introducidas a la misma, así como las decisiones adoptadas para su aplicación, incorporan los principios inscritos en la Constitución. Todas las disposiciones de estos textos incorporan el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, la igualdad de las condiciones de servicio y la igualdad entre los ciudadanos y los no ciudadanos.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

No se han hecho esfuerzos en este sentido. Aparte de los principios puestos de relieve en esta esfera en la Constitución de los Emiratos Arabes Unidos, la legislación del trabajo no contiene ninguna medida concreta sobre categorías específicas de personas ni establece ninguna distinción entre las mismas. La legislación mencionada no prevé la exclusión de ningún tipo de empleo, ocupación o sector de su campo de aplicación.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se transmitirá una copia de esta memoria a la Federación de Cámaras de Comercio e Industria, que representa a los empleadores, y al Consejo de Coordinación de Asociaciones Profesionales, que representa a los trabajadores.

Estados Unidos

Medios de apreciación de la situación

Evaluación de la situación en la práctica

No hay ninguna modificación ni información suplementaria de las que informar.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

La Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) tuvieron ocasión de formular comentarios sobre la memoria durante su redacción. Actualmente se les envían ejemplares, en aplicación de lo estipulado en el artículo 23 de la Constitución de la OIT.

Estados Unidos

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los Estados Unidos no han ratificado ni el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ni el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La legislación estipula la igualdad de derechos independientemente de la raza, la nacionalidad o el origen étnico, el color, la religión, el sexo, la edad y el retraso mental o invalidez.

Las mujeres constituyen actualmente el 45 por ciento de la fuerza de trabajo, mientras que en 1970 eran el 37 por ciento. Las mujeres ganan en promedio el 75 por ciento de lo que ganan los hombres. Para las mujeres negras, el nivel medio de ingresos con respecto al de los hombres es del 65 por ciento y para las mujeres hispánicas, del 57 por ciento. Además, las mujeres a menudo se enfrentan a un «techo invisible» que les impide acceder a puestos jerárquicos superiores.

Los recursos jurídicos de que disponen las víctimas de la discriminación son comparables o superiores a los que existen en la mayoría de los demás países. No obstante, como la legislación del trabajo no brinda una protección adecuada a los asalariados, éstos pueden ser, o son efectivamente, objeto de despidos y de otros cambios arbitrarios de las condiciones de su trabajo. En muchas situaciones es difícil, si no imposible, distinguir la

discriminación de un comportamiento arbitrario por parte de los empleadores que esté permitido en la legislación.

Hay muchos informes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. Recientemente, ha habido casos de sanciones legales sumamente severas contra empleadores que no han impedido el acoso sexual. Por ejemplo, en 1977, una [empresa (citada)] concedió una indemnización sustancial, lo que puede conducir a que se considere este problema con mayor seriedad. La Comisión de Oportunidades Iguales en el Empleo (EEOC) se ha ocupado de casos similares.

La ley de los estadounidenses con incapacidades contiene disposiciones contra la discriminación de que son objeto las personas pertenecientes a este grupo.

Si bien la ley establece generalmente disposiciones satisfactorias contra la discriminación, en la práctica la remuneración de las mujeres es muy inferior a la de los hombres y la discriminación sigue manifestándose bajo otras formas.

Estonia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Estonia no ha ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), mientras que el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) fue ratificado el 10 de mayo de 1996.

El Ministerio de Asuntos Sociales prepara actualmente la ley de igualdad de género, que esperamos se adopte en 2001.

La ley de protección social de los desempleados y la ley de servicios del mercado de trabajo se adoptaron el 14 de junio de 2000, y entraron en vigor el 1.º de octubre de 2000.

El principio de abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación se reconoce y se aplica.

La Constitución y las leyes laborales regulan los problemas de discriminación en el empleo. La abolición de la discriminación está estipulada en las leyes siguientes.

En virtud del párrafo 12 de la Constitución todos son iguales ante la ley. Nadie será discriminado por criterios de nacionalidad, raza, color, sexo, idioma, origen, religión, opinión política o de otra naturaleza, condición social o respecto de la propiedad, ni por otros motivos.

La ley de contratos de trabajo en su párrafo 10, subpárrafo 1, sobre preferencias y restricción de derechos ilegales, establece que es ilegal el otorgamiento de preferencias, o la restricción de derechos por motivos de sexo, nacionalidad, color, raza, idioma materno, origen social, condición social, actividades previas, religión, opinión política o de otra naturaleza, o la posición respecto al deber de servicio militar de los asalariados y los empleadores. También es ilegal restringir los derechos de asalariados y empleadores por motivos de estado civil, obligaciones familiares, pertenencia a asociaciones de ciudadanos o representación de los intereses de asalariados o de empleadores.

La ley sobre salarios (párrafo 5 sobre reducción o aumento ilegal de salarios) dispone que se prohíbe aumentar o reducir los salarios por razones de sexo, nacionalidad, color, raza, idioma materno, condición social, actividades previas, religión, opinión política o de otra naturaleza o posición ante el deber de servicio militar. Se prohíbe reducir los salarios en razón del estado civil, las obligaciones familiares, la pertenencia a asociaciones de ciudadanos o la representación de los intereses de asalariados o de empleadores.

No se excluye a ninguna persona ni categoría de persona de la aplicación del principio y del derecho relativo a la eliminación de la discriminación.

La ley de contratos de trabajo no se aplica al trabajo en organizaciones religiosas de personas que conducen servicios religiosos si los estatutos de esas organizaciones no requieren contrato de empleo con esas personas. Ciertos empleos o actividades están prohibidos para las mujeres.

Según la ley de contratos de trabajo (párrafo 35 sobre trabajo en los que está prohibido emplear mujeres), se prohíbe la contratación y empleo de mujeres para trabajos pesados, trabajos que impliquen riesgos para la salud o trabajos subterráneos. La lista de trabajos prohibidos para las mujeres será establecida por el Gobierno de la República.

Según el párrafo 10, subpárrafo 2 de esta ley, no es contrario al subpárrafo 1 de este párrafo tener en cuenta el sexo de los empleados para contratar o asignar tareas si esto es inevitable debido a la naturaleza del trabajo o a sus condiciones.

A fin de aplicar el principio de igualdad, se ha creado dentro del Ministerio de Asuntos Sociales la Oficina de igualdad de derechos.

Evaluación de la situación en la práctica

La oficina de estadísticas de Estonia posee datos desglosados por edad y sexo, por salarios y horas de trabajo según el sexo y la ocupación y por grupos étnicos. Se dispone de informaciones sobre el mercado de trabajo y la fuerza de trabajo provenientes de la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo. Asimismo, se dispone de información sobre las condiciones de trabajo proveniente del Barómetro de la Vida Laboral. Ambas fuentes incluyen datos sobre origen étnico, edad y sexo. No se dispone de datos acerca de la raza y la religión, ya que esos problemas no existen en Estonia. En el año 2000 habrá un censo de la población en el cual se incluirán datos sobre religión, origen étnico e idioma.

Según las estadísticas mensuales y anuales, la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo y el Barómetro de la Vida Laboral en el decenio de 1990 la segregación salarial había aumentado. La composición étnica y la estructura de edad de los desempleados ha cambiado debido a la reestructuración de la economía.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Los problemas relativos a la igualdad de derechos están incluidos en los programas de estudio de las universidades y son ampliamente difundidos a través de los medios de información, y la legislación nacional incluye disposiciones que prohíben la discriminación.

Recientemente, por iniciativa de la Confederación de Empleadores e Industria, se inició un proyecto de formación de personas desempleadas pertenecientes a la minoría

rusa, a fin de que establezcan sus propias empresas o se conviertan en trabajadores independientes. El proyecto está financiado por el Gobierno.

Un plan de acción para la revisión de la legislación prevé la redacción de una ley diferente sobre la igualdad de derechos.

En Estonia se han fundado más de 160 organizaciones de mujeres, que también desarrollan actividades relacionadas con la igualdad de derechos. Estonia participa asimismo en el proyecto piloto de la OIT sobre Más y Mejores Empleos para las Mujeres.

El objetivo del Gobierno es continuar promoviendo estos principios y apoyar las actividades de las ONG y de los interlocutores sociales.

Con la asistencia del Servicio de la Igualdad y Coordinación de los Derechos Humanos de la OIT, estamos planificando celebrar un seminario tripartito sobre los principios del Convenio núm. 111 durante la primera mitad del año 2000.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han enviado ejemplares de la memoria a la Confederación de Empleadores e Industria y a la Asociación de Sindicatos.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Consejo Tripartito de la OIT reexaminará el Convenio núm. 111 en la primera mitad de 2000, con posterioridad a la celebración de un seminario tripartito sobre los principios de igualdad de derechos en el trabajo.

Granada

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En Granada se reconoce la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación a través de las siguientes leyes:

- ley núm. 14 sobre el empleo, de 1999;
- ley núm. 15 sobre las relaciones laborales, de 1999;
- orden constitucional de Granada de 1973.

Ley núm. 14 sobre el empleo, de 1999

El artículo 26, 1) establece que:

Ningún asalariado será objeto de discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, origen social, religión, opinión política, sexo, estado civil,

responsabilidades familiares, edad o invalidez, en relación con la contratación, la formación, la promoción, los términos y las condiciones de empleo, la finalización de un empleo u otras situaciones que surjan de la relación de trabajo.

El artículo 26, 3) establece que:

Una persona que viole las disposiciones de este artículo comete un delito y se expone al pago de una multa mediante condena sumaria que no exceda de 10.000 dólares o a una pena de encarcelamiento que no exceda de tres años o a ambas cosas.

Ley núm. 15 sobre relaciones laborales, de 1999

El artículo 26, 1) establece que:

Un empleador o una persona que actúe en nombre del empleado o un sindicato o dirigente sindical que, con respecto a cualquier persona asalariada o en busca de empleo:

- a) exija que ésta no se afilie a ningún sindicato o que renuncie a su calidad de miembro de un sindicato;
- b) discrimine o tome cualquier medida de represalia, inclusive sanciones o despidos, alegando que ejerce o que podría ejercer cualquier derecho conferido o reconocido por la presente ley o la ley de 1999 sobre el empleo, o que emprenda por el motivo que fuere una acción judicial al amparo de la presente ley o de la mencionada ley sobre el empleo, comete un delito y se expone al pago de una multa mediante condena sumaria que no exceda de 10.000 dólares o a una pena de prisión que no exceda de tres años o a ambos casos.

Orden constitucional de Granada de 1973

El artículo 13, 3) establece que:

Se entiende por discriminación el hecho de dar un trato diferente a personas diferentes, atribuido, parcial o totalmente, a sus respectivas características relativas a la raza, la nacionalidad, las opiniones políticas, el color, la religión o el sexo, en razón de lo cual las personas con algunas de esas características sean consideradas incapaces o sufran restricciones, a diferencia de otras personas con diferentes características, o sean objeto de privilegios o ventajas de las que no gozan otras personas con diferentes características.

No se ha definido ningún criterio preciso contra la prohibición de la discriminación.

El artículo 13, 1) establece que:

Ninguna persona será tratada de manera discriminatoria por ninguna persona que actúe al amparo de cualquier ley o en el ejercicio de sus funciones en calidad de funcionario público.

El inciso 1) no se aplicará a leyes que incluirían — en relación con personas que no sean ciudadanos de Granada o personas susceptibles de ser consideradas incapaces o sujetas a una restricción o de beneficiar de privilegios o ventajas — disposiciones que, con respecto a las circunstancias naturales y particulares propias de esas personas o de otras, puedan justificarse razonablemente en una sociedad democrática.

La legislación aplicable no excluye ningún empleo, trabajo o sector.

Las organizaciones no gubernamentales, la Oficina de Asesoría y Consultas Jurídicas y el Consejo de Sindicatos son entidades que se ocupan de la protección social de la mujer y de las minorías, en particular, y de los trabajadores, en general, mientras que el Ministerio de Trabajo, desempeña un papel fundamental en la eliminación de la discriminación mediante la aplicación de la legislación anteriormente mencionada.

Evaluación de la situación en la práctica

Las investigaciones y la solución de litigios entre trabajadores y empleadores, llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo, cuando los trabajadores han acusado a los empleadores de prácticas injustas y discriminatorias, son indicadores que permiten evaluar la situación en Granada.

En la mayoría de los casos, se considera que el sistema educativo es parcialmente responsable de esas prácticas discriminatorias. La inaccesibilidad de la universidad y de los estudios superiores, hace que ciertos trabajadores sean menos calificados o especializados que otros, lo que tiende a suscitar prácticas de contratación discriminatorias o a dar prioridad a otros trabajadores de la misma categoría.

Hay que reconocer que esta situación se debe a la afluencia de extranjeros al país que cuentan con un nivel de educación superior debido a las posibilidades que tienen en sus propios países.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La ley núm. 14 sobre el empleo, de 1999, establece a ese respecto:

Artículo 27

Todo empleador deberá pagar a los trabajadores hombres y mujeres una misma remuneración por haber realizado un trabajo de igual valor.

Artículo 28

Todo individuo que denuncie una violación de sus derechos en virtud del presente artículo (prohibición de la discriminación) puede recurrir a la justicia para reclamar una reparación, si ésta no puede obtenerse a través del tribunal laboral.

Tanto las organizaciones no gubernamentales como la Oficina de Asesoría y Consultas Jurídicas se remiten a la legislación nacional, en particular la ley de 1999 sobre el empleo, la ley de 1999 sobre las relaciones laborales y la orden constitucional de Granada de 1973.

El Consejo de Sindicatos hace referencia principalmente a la ley de 1999 sobre relaciones laborales.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, estimula la práctica de las buenas relaciones laborales entre los interlocutores sociales, mediante su disposición a entablar el diálogo con las organizaciones de trabajadores y empleadores en todo momento, a fin de mejorar y promover un ambiente laboral pacífico.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria.

Se han enviado ejemplares de esta memoria a las siguientes organizaciones:

- i) Federación de Empleadores de Granada;
- ii) Consejo de Sindicatos de Granada.

Islas Salomón

El Gobierno no ha transmitido a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2000 y 2001.

Islas Salomón

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Las Islas Salomón no han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ni el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La Constitución y la legislación confieren a las mujeres iguales derechos. No obstante, en una sociedad tradicional, las mujeres están limitadas por las costumbres a una función familiar y apenas están representadas en la fuerza de trabajo activa. La mayoría de las mujeres son analfabetas, debido en gran parte a las barreras culturales. Según un informe de 1997 sobre el desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en las Islas Salomón, sólo el 2,6 por ciento de los administradores y directores son mujeres. Las Islas Salomón ocupan una posición muy baja en el índice de potenciación de la mujer del PNUD, que examina la capacidad de las mujeres de participar en la vida económica y política.

No existe ninguna ley ni política nacional relativa a las personas inválidas y ninguna ley exige que se dé acceso a ese grupo de personas, que en su mayoría tienen dificultades para encontrar un empleo, en particular en las zonas rurales.

En las Islas Salomón existe aún una gran discriminación, por lo que es necesario que el Gobierno tome verdaderas iniciativas en materia de políticas para luchar contra la discriminación, en particular en materia de educación y empleo.

Japón

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En cuanto a las condiciones de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación en Japón, no hay ninguna modificación que introducir en la memoria precedente ni nada que añadirle.

La frase que figura en la memoria anterior (GB.277/3/2):

Con la finalidad de dar aplicación a las disposiciones de los artículos 3, 4 y 119 de la ley sobre las normas del trabajo, se han establecido, en el Ministerio de Trabajo, la Oficina de Normas del Trabajo y como dependencias locales, las Oficinas de las normas del trabajo en las prefecturas y las Oficinas de inspección de las normas del trabajo; dotándose a cada organismo con el personal necesario.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Con la finalidad de dar aplicación a las disposiciones de los artículos 3, 4 y 119 de la ley sobre las normas del trabajo, se han establecido, en el Ministerio de Trabajo, la Oficina de Normas del Trabajo y como dependencias locales, las Oficinas de las normas del trabajo en las prefecturas y las Oficinas de inspección de las normas del trabajo, y se dota a cada organismo con el personal necesario.

Además, la frase que figura en la memoria anterior:

Con miras a la aplicación de la ley sobre seguridad de empleo (excluido el personal marítimo), se han establecido la Oficina de seguridad de empleo, en el Ministerio de Trabajo, y las divisiones (secciones) de seguridad de empleo y las Oficinas públicas de empleo, a nivel de las prefecturas.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Con miras a la aplicación de la ley sobre seguridad de empleo (excluido el personal marítimo), se han establecido la Oficina de seguridad de empleo, en el Ministerio de Trabajo, y las divisiones (secciones) de seguridad de empleo y las Oficinas públicas de empleo, como dependencias locales.

Además, la frase que figura en la memoria anterior:

Excepto para los empleados públicos y la gente de mar, la Oficina de las mujeres, del Ministerio de Trabajo, y las Oficinas de las mujeres y las jóvenes trabajadoras, a nivel de las prefecturas como las dependencias locales del Ministerio de Trabajo, se encargan de aplicar la ley de igualdad de oportunidades en el empleo.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Excepto para los empleados públicos y la gente de mar, la Oficina de las mujeres, del Ministerio de Trabajo, y el Departamento de igualdad en el empleo, de la Oficina del Trabajo a nivel de las prefecturas como las dependencias locales del Ministerio de Trabajo, se encargan de aplicar la ley de igualdad de oportunidades en el empleo.

Evaluación de la situación en la práctica

1. El contenido de la memoria precedente debería cambiarse como sigue:

Número de infracciones y pleitos sometidos a la fiscalía en relación con las disposiciones de los artículos 3 (igualdad de trato) y 4 (principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres) de la ley sobre las normas de trabajo.

	Número de infracciones en el momento de la inspección periódica		Número de pleitos sometidos a la fiscalía	
	Artículo 3 de la ley sobre las normas del trabajo	Artículo 4 de la ley sobre las normas del trabajo	Artículo 3 de la ley sobre las normas del trabajo	Artículo 4 de la ley sobre las normas del trabajo
1994	0	7	0	0
1995	0	11	0	0
1996	0	9	0	0
1997	0	1	0	0
1998	0	8	0	0

2. La frase que figura en la memoria anterior:

Con respecto a la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, la Oficina de las mujeres y las jóvenes trabajadoras, a nivel de las prefecturas, así como las dependencias locales del Ministerio de Trabajo, asesoraron en 1998 a casi 37.000 trabajadores y empresas y aplicaron, con carácter individual, orientaciones administrativas en unos 3.000 casos en el marco de la ley mencionada.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Con respecto a la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, el Departamento de igualdad en el empleo, de las Oficinas del Trabajo a nivel de las prefecturas como las dependencias locales del Ministerio de Trabajo, asesoraron en 1999 a casi 37.000 trabajadores y empresas y aplicaron, con carácter individual, orientaciones administrativas en unos 7.000 casos en el marco de la ley mencionada.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La frase que figura en la memoria anterior:

Si se plantea una controversia individual entre una trabajadora y un empleador con respecto a la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres, mediante la solicitud de una o de ambas partes, la Oficina de las mujeres y las jóvenes trabajadoras de la correspondiente prefectura se encarga de promover una solución rápida y conveniente de la controversia mediante asesoramiento, orientación y recomendación proporcionadas por el director de la oficina, o a través de la mediación de una comisión de mediación sobre igualdad de oportunidades, en calidad de tercera parte imparcial.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Si se plantea una controversia individual entre una trabajadora y un empleador con respecto a la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres, mediante la solicitud de una o de ambas partes, el Departamento de igualdad en el empleo de la Oficina del trabajo de la correspondiente prefectura se encarga de promover una solución rápida y conveniente de la controversia mediante asesoramiento, orientación y recomendación proporcionadas por el director de la oficina, o a través de la mediación de una comisión de mediación sobre igualdad de oportunidades, en calidad de tercera parte imparcial.

Además, la frase que figura en la memoria anterior:

Además, a fin de que se respete la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, una oficina de las mujeres y las jóvenes trabajadoras, a nivel de las prefecturas, se encarga de visitar las oficinas correspondientes en forma planificada y estudia detenidamente el sistema de gestión de empleo de cada empresa y las condiciones reales en que se aplica. Si se denuncia una violación de la ley mencionada, se suministra orientación administrativa.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Además, a fin de que se respete la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, el Departamento de igualdad en el empleo de la Oficina de trabajo de la correspondiente prefectura se encarga de visitar las oficinas correspondientes en forma planificada y estudia detenidamente el sistema de gestión de empleo de cada empresa y las condiciones reales en que se aplica. Si se denuncia una violación de la ley mencionada, se suministra orientación administrativa.

Además, la frase que figura en la memoria anterior:

Se aplican los siguientes programas a fin de fomentar entre los empleadores prácticas de contratación y sistemas de selección equitativos (1998):

- i) instar a las organizaciones industriales de todo el mundo a contratar y seleccionar por escrito (107 organizaciones económicas e industriales);
- ii) distribuir a las empresas de todo el país diversos materiales didácticos, como carteles y calendarios;
- iii) realizar actividades educativas a través de diversos medios de información, como periódicos;
- iv) impartir formación a los encargados de promover los derechos humanos con miras a una contratación y selección equitativas (825 veces en todo el país);
- v) impartir formación sobre administración de empresas (453 veces en todo el país).

Debe modificarse de la siguiente manera:

Se aplican los siguientes programas a fin de fomentar entre los empleadores prácticas de contratación y sistemas de selección equitativos (1999):

- i) instar a las organizaciones industriales de todo el mundo a contratar y seleccionar por escrito (107 organizaciones económicas e industriales);
- ii) distribuir a las empresas de todo el país diversos materiales didácticos, como carteles y calendarios;
- iii) realizar actividades educativas a través de diversos medios de información, como periódicos;
- iv) impartir formación a los encargados de promover los derechos humanos con miras a una contratación y selección equitativas (770 veces en todo el país);

- v) impartir formación sobre administración de empresas (451 veces en todo el país).

Las organizaciones representativas de empleadores de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

- Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (organización de empleadores).
- Confederación de Sindicatos del Japón (organización de trabajadores).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Debe añadirse la siguiente frase a la memoria anterior:

La Confederación de Sindicatos del Japón solicita la «pronta ratificación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT y preconiza la conclusión de un acuerdo sobre su necesidad a escala mundial» (solicitud de un marco de políticas para 2000 y 2001).

Japón

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo)

En Japón, una empresa puede negar la contratación a una persona por sus opiniones políticas. Esto se considera una violación del Convenio.

La JTUC-Rengo ha alentado Japón, a la luz de la mundialización y los derechos humanos, a ratificar el Convenio núm.111, que promueve ampliamente la eliminación de la discriminación.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de JTUC-Rengo

[Las observaciones siguientes se presentaron con relación a las observaciones de la JTUC-Rengo sobre la memoria presentada por el Gobierno para el primer examen anual. Al no poder incluir dichas observaciones en la compilación de las memorias, se han reproducido para el segundo examen anual. La memoria del Gobierno y los comentarios de la JTUC-Rengo pueden consultarse en GB.277/3/2, págs. 462-466].

Como se confirmó en la 274.^a reunión del Consejo de Administración, las organizaciones de trabajadores o de empleadores deben presentar sus observaciones cuando la Oficina compile las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por tanto, el Gobierno de Japón no plantea objeciones sobre el procedimiento seguido por la JTUC para la presentación de sus observaciones sobre los convenios fundamentales no ratificados en el marco del seguimiento.

Sin embargo, alentar a los gobiernos a hacer sus observaciones sobre los comentarios presentados al Director General por las organizaciones de trabajadores, y reflexionar sobre

estos comentarios y observaciones en la compilación de las memorias anuales, son temas sobre los que aún no se ha decidido como seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Gobierno de Japón cree que estas acciones son contrarias al propósito general del seguimiento anual, de conformidad con lo acordado en el párrafo 2 del artículo 1 del anexo de la Declaración de la OIT, y que pueden conducir al establecimiento de un nuevo mecanismo orientado a supervisar la postura de los Estados miembros con respecto a cuestiones tratadas en los convenios no ratificados.

En el pasado, el Consejo de Administración no elaboraba normas en lo concerniente a 1) la relación entre las memorias presentadas por los gobiernos, y los comentarios presentados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y 2) la atención prestada a los comentarios presentados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Gobierno de Japón desea conocer la opinión de la Oficina sobre las cuestiones planteadas en los puntos 1) y 2) mencionados anteriormente, así como la atención prestada a las observaciones del Gobierno que deben presentarse en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Gobierno de Japón considera que puede ser necesario discutir las cuestiones mencionadas anteriormente en el Consejo de Administración, dependiendo del contenido de la respuesta que dé la Oficina². El Gobierno de Japón desea reservarse el derecho de expresar su postura sobre los comentarios presentados por la JTUC-Rengo, hasta que la Oficina responda a las preguntas.

Al mismo tiempo, en cuanto a los comentarios presentados por organizaciones de trabajadores o de empleadores, el Gobierno de Japón también exige que, hasta que la Oficina responda de un modo claro a las preguntas mencionadas anteriormente, no reflejará de ningún modo los comentarios presentados por JTUC-Rengo en la compilación de la memoria anual.

Además, el Gobierno de Japón considera que los comentarios presentados por la JTUC-Rengo sobre los convenios ratificados no deberían reflejarse en la compilación de la memoria anual, ya que los convenios ratificados no son objeto del seguimiento anual³. Con respecto a la Memoria que debe elaborarse bajo la responsabilidad del Director General, no se ha llegado a un acuerdo sobre el modo en que deben abordarse los comentarios presentados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores; y no deberían considerarse los comentarios presentados por la JTUC-Rengo.

El objetivo general del seguimiento es alentar a los miembros de la Organización con miras a que promuevan los principios y derechos fundamentales defendidos en la Declaración de la OIT. El objetivo del seguimiento es de carácter estrictamente promocional. El Gobierno de Japón cree que el seguimiento debería abordarse sabiendo que no debería conducir al establecimiento de un nuevo mecanismo de supervisión y que no debería crear la duplicación del sistema de presentación de memorias sobre los convenios no ratificados, ya establecido en la Constitución.

² Nota de la Oficina: cabe hacerse referencia a la declaración del asesor jurídico en la reunión de marzo de 2000 del Consejo de Administración.

³ Nota de la Oficina: la Oficina ha rectificado este error. Las referencias presentadas por la JTUC-Rengo relativas a los convenios ratificados se eliminaron posteriormente de la compilación.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Japón ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), en 1967 y no ratificó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La Constitución y la legislación prohíben la discriminación de los empleadores contra las mujeres, pero ésta persiste... A pesar de que el 41 por ciento de la fuerza de trabajo son mujeres, menos del 10 por ciento de éstas ocupan puestos de dirección. Las mujeres están excesivamente representadas en los trabajos temporales, ya que constituyen el 62 por ciento de la fuerza de trabajo. De las asalariadas a tiempo parcial, las mujeres representan el 36 por ciento y los hombres el 11 por ciento. La reducción de la actividad económica de los últimos años ha conllevado un aumento del desempleo, que afecta en mayor medida a las jóvenes.

Las empresas japonesas más grandes tienen un sistema doble de administración del personal. En el marco de ese sistema, los nuevos asalariados, al ingresar, pertenecen al sistema *sogoshoku* de dirección, o al sistema *ippanshoku* administrativo. En 1995, una encuesta del Ministerio de Trabajo mostró que para los puestos de dirección la mayoría de las empresas sólo contrataban hombres.

El principal texto legislativo sobre la discriminación que se encuentra en vigor en la actualidad, la ley de igualdad de oportunidades de empleo de 1986, hasta el año pasado no prohibía de manera expresa la discriminación en la contratación, los nombramientos y las promociones de los trabajadores. Sólo establecía que los empleadores debían «procurar» evitarla. La ley no prevé multas ni otro tipo de sanciones para asegurar su observancia, limitándose a proporcionar incentivos positivos para estimular el cumplimiento.

En una importante campaña sindical llevada a cabo en años recientes titulada «Reclamación de una legislación efectiva para la igualdad de empleo entre mujeres y hombres», la JTUC-RENGO exhortaba a que se promulgasen leyes que prohibiesen la discriminación entre hombres y mujeres, y reforzasen la ley de igualdad de oportunidades de empleo, incluidas las disposiciones para su observancia. En junio de 1997, el Parlamento japonés aprobó una serie de modificaciones de la ley de igualdad de oportunidades de empleo para que sus disposiciones tuviesen carácter obligatorio con la finalidad de eliminar la discriminación en el empleo, inclusive la contratación, promoción, jubilación y el despido. También abarcó medidas de protección más enérgicas con respecto al embarazo y el nacimiento, a efectos de facilitar el reintegro de las mujeres al trabajo después de una ausencia debida a responsabilidades familiares. Esas modificaciones entraron en vigor en abril de 1999.

Desde 1993, el Gobierno ha promovido una serie de directrices para prevenir el acoso sexual y ha insistido en que las empresas las apliquen. No obstante, hasta la revisión de 1997 de la ley de igualdad de oportunidades de empleo no había ninguna ley específica sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, a pesar de ser una práctica generalizada. En mayo de 1996, una encuesta de la JTUC-RENGO revelaba que más del 40 por ciento de las trabajadoras habían sido víctimas de acoso sexual. En la revisión de 1997 de la ley de igualdad de oportunidades de empleo figuraban medidas para prevenir dicho acoso.

Para trabajar en los servicios públicos nacionales y locales es necesario tener la nacionalidad japonesa. Recientemente, algunos gobiernos municipales adoptaron disposiciones de empleo [de ciertos extranjeros]. A pesar de que la legislación prohíbe la discriminación tanto en el empleo como en la promoción, persisten algunos problemas en el sector privado. El Gobierno y las municipalidades han creado centros especiales, que funcionan satisfactoriamente, para proporcionar a los trabajadores extranjeros en situación

regular servicios de educación, información y asesoramiento a fin de mejorar su condición. Aún siguen existiendo casos de abuso de esos trabajadores pero por lo general se trata de casos excepcionales.

Japón ha ratificado uno de los principales convenios sobre la discriminación, el Convenio núm. 100, pero no ha ratificado el Convenio núm. 111. En Japón sigue habiendo una gran discriminación contra las mujeres y los grupos minoritarios. Las recientes revisiones de la ley sobre la discriminación contra las mujeres reforzarán notablemente sus derechos reconocidos por ley, con efecto desde 1999.

Kenya

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La legislación nacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación se examinará dentro del marco del proyecto global de revisión de legislación del trabajo que comenzará en breve, en consulta con los interlocutores sociales y otros sectores y con la asistencia técnica de la OIT. En el marco de esta reforma de la legislación del trabajo, se considerarán las enmiendas/revocaciones necesarias, de conformidad con el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de información sobre los casos de discriminación en materia de empleo y ocupación. El Gobierno desea especificar que en la práctica no hay muchos casos de discriminación de esta índole.

En el resumen estadístico (Statistical Abstract) correspondiente a 1998 (no reproducido), se hace referencia al desglose de los salarios por grupos distribuidos en función del sexo y de los ingresos (de 1994 a 1997).

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

En el Seminario subregional para la comunidad del Africa oriental sobre la discriminación en el trabajo, organizado por la OIT en abril de 2000 en Kampala (Uganda), participó activamente una delegación nacional de composición tripartita. Durante ese seminario, el Gobierno confirmó la intención de Kenya de ratificar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La ratificación de estos dos instrumentos está en curso. La Junta Consultiva del Trabajo ha recomendado la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111, con el pleno apoyo de los interlocutores sociales. Se ha preparado a este respecto un memorando para el Gabinete que se ha remitido a este órgano.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han enviado ejemplares de la presente memoria a:

- la Federación de Empleadores de Kenya (FKE), y
- la Organización Central de Sindicatos (COTU) (K).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se recibieron aportaciones de los representantes de los empleadores y de los trabajadores durante la Reunión tripartita celebrada en septiembre de 2000 y organizada por la OIT sobre cuestiones relacionadas con la presentación de memorias, en especial con respecto al apoyo por esos representantes de la ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Gobierno comunicará a la OIT cualesquiera nuevas observaciones que reciba de los interlocutores sociales.

Kenya

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Kenya no ha ratificado ni el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ni el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La Constitución de Kenya prohíbe la discriminación. Sin embargo, sus disposiciones no se observan de forma eficaz. Las mujeres son objeto de un gran número de prácticas discriminatorias, tanto legales como en la vida real, que limitan sus derechos.

Las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo peor remunerados que los hombres, tal como sucede en la mayoría de países del mundo y, en consecuencia, el promedio de ingresos mensuales de las mujeres es aproximadamente un 37 por ciento inferior al de los hombres. Estas encuentran dificultades a la hora de entrar en sectores no tradicionales, ascienden más difícilmente que los hombres y sufren un número mayor de despidos. Aunque las mujeres constituyen más del 50 por ciento de la mano de obra rural, sus derechos de propiedad son poco seguros y poseen únicamente cerca del 5 por ciento de los títulos de propiedad. Las mujeres se concentran en el sector informal y representan entre el 70 y 80 por ciento de las personas dedicadas al comercio ambulante en Kenya.

Los niveles de educación y alfabetización varían en gran medida según se trate de hombres o mujeres. El número de niños y niñas escolarizados es casi idéntico en el nivel primario, aunque posteriormente aumenta desproporcionadamente hasta que, en la enseñanza superior, el número de hombres prácticamente duplica el de mujeres. El 70 por ciento de las personas analfabetas del país son mujeres.

Se han denunciado casos de acoso sexual y de intimidación en el lugar de trabajo.

Aunque el Gobierno ha ratificado convenios internacionales relativos a los derechos de las mujeres, hasta ahora no ha aprobado ninguna legislación nacional de autorización. Sin embargo, en noviembre de 1999, un grupo de trabajo sobre leyes relativas a las mujeres, constituido en 1993, hizo público un informe que se había esperado desde hacía mucho tiempo. Sus recomendaciones, entre ellas la aprobación de una nueva ley que se llamaría ley del Consejo nacional para el desarrollo de los géneros, constituirían un gran adelanto en lo que a política se refiere, con miras a alcanzar la igualdad de las mujeres.

No existen informes sobre discriminación en las políticas gubernamentales contra personas inválidas con respecto al empleo, educación o servicios estatales. Sin embargo, el Gobierno no ha aprobado ninguna ley que facilite el derecho de acceso de las personas minusválidas a edificios públicos.

Los logros de las mujeres en materia de educación son mucho menores que los obtenidos por los hombres debido a factores históricos y culturales; éstas se concentran en empleos peor remunerados y se enfrentan con problemas en el lugar de trabajo, como la falta de ascensos o el acoso sexual.

Kuwait

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Estado de Kuwait ha ratificado seis de los convenios fundamentales sobre derechos humanos: los Convenios núms. 29, 87, 105, 111, 138 y 182. Tan sólo dos, los Convenios núms. 98 y 100, no han sido ratificados por las siguientes razones.

En cuanto a las medidas adoptadas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres cabe mencionar la educación y la formación profesional y técnica que se imparte para preparar a quienes buscan empleo con el fin de que logren su propósito; y la mejora de la eficacia y la competitividad entre esos trabajadores, lo que conducirá prácticamente a una situación de igualdad en las tareas que se les asignan y, en última instancia, a la igualdad salarial o la reducción de las diferencias salariales en la medida de lo posible. Estas medidas adoptadas por el Estado se reflejan en los distintos medios de educación y cursos de formación que se imparten, así como en la organización de cursos preparatorios dirigidos a los ciudadanos, de conformidad con el decreto ministerial núm. 110 (1995) relativo a la transferencia de salarios a las cuentas bancarias.

Los medios de cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores se concretan en la representación de dichas organizaciones en comités para desarrollar y aplicar los decretos legislativos emitidos por las autoridades gubernamentales competentes; y el mantenimiento de un diálogo continuo con esas autoridades sobre las propuestas y recomendaciones relativas a las normas y los convenios internacionales del trabajo (por ejemplo, en el decreto núm. 41 (1995) se establece un comité consultivo de alto nivel con este fin).

En lo que concierne a la autoridad o a las autoridades a las que se confía la aplicación de las disposiciones legislativas y administrativas, cabe señalar que el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo supervisa la aplicación de la ley de trabajo núm. 38 (1964) y sus enmiendas. También es responsable de la aplicación de las decisiones sobre las

relaciones de trabajo entre las dos partes, incluida la remuneración, tarea que llevan a cabo los funcionarios ministeriales competentes a través de la inspección laboral.

Los tribunales han pronunciado fallos sobre el principio de igual remuneración para hombres y mujeres en el trabajo en los casos examinados a partir de las obligaciones estipuladas en contratos, normas y reglamentaciones internas en relación con los empleadores, pero no a partir de la aplicación del Convenio en cuestión, que aún no ha sido ratificado por el Estado de Kuwait.

Aparentemente no hay contradicción alguna entre lo dispuesto en el Convenio y lo que se establece en la ley de trabajo de Kuwait, en cuyo artículo 27 de la ley de trabajo se estipula que «Una trabajadora recibirá un salario igual al de un trabajador que realice el mismo trabajo».

Sin embargo, dado que la ley de trabajo carece de disposiciones sobre la fijación salarial, no establece pues un salario mínimo, ya que esto expondría a Kuwait a las críticas [...] en cuanto a la determinación de salarios mínimos que pudiesen usarse como medida de la igualdad de remuneración para los trabajadores y las trabajadoras por realizar un trabajo de igual valor.

En lo tocante a las medidas utilizadas para valorar los índices de remuneración y los métodos para garantizar la aplicación del principio de igual remuneración para los hombres y las mujeres que realizan un trabajo de igual valor, pueden consistir en supervisar hasta qué punto los empleadores respetan la ley de trabajo a través de la inspección laboral, el examen y el respaldo de los contratos de trabajo, la concesión de permisos de trabajo y la adopción de normas y reglamentos internos en relación con los empleadores. Un ejemplo de éstas son las que se encuentran vigentes en las empresas petrolíferas que ejercen sus actividades en el país. Sus normas y reglamentos contemplan la igualdad salarial para los trabajadores y las trabajadoras por un trabajo de igual valor cuando el empleo se basa en una escala salarial previamente determinada y definida para cada tipo de empleo o puesto de trabajo.

En lo tocante a la evaluación objetiva de los servicios y medios utilizados para fijar los salarios, cabe señalar que no existen leyes ni regulaciones específicas que contemplen el establecimiento de los índices de remuneración, sino que se determinan mediante los contratos concluidos entre empleadores y trabajadores, sin perjuicio del principio de igualdad de remuneración, y que se supervisa el cumplimiento de las condiciones de dichos contratos.

El texto es similar al artículo 78 de la ley núm. 38 (1964) sobre el trabajo en el sector privado, que dice así: «Todo empleador o representante suyo que despida o castigue a un trabajador para obligarlo a asociarse o para impedirle que se asocie o se retire de un sindicato por razón de su participación o en cumplimiento de las actividades sindicales, estará sujeto a las sanciones contempladas en el artículo 97 de la ley de trabajo de Kuwait».

Cabe destacar que la ley de trabajo contempla las mismas disposiciones cuando se ha establecido una relación de trabajo, pero no antes de que ésta exista, de conformidad con el apartado *b)* del artículo 1 del Convenio núm. 100 de la OIT. Dicha disposición requeriría una enmienda de la ley para prestar más protección al trabajador antes de su empleo, a fin de armonizar así la legislación nacional con el texto del Convenio.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores disfrutan de una protección adecuada contra actos de interferencia entre unos y otros. La ley de trabajo de 1964 núm. 38, en sus artículos 69-87, contempla procedimientos para la formación y

administración de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Estas disposiciones protegen a las organizaciones de trabajadores del dominio o la interferencia de las organizaciones de empleadores. El artículo 90 de la misma ley estipula que los trabajadores y los empleadores pueden formar comisiones conjuntas para solucionar conflictos, promover la protección social de los trabajadores, organizar servicios sociales para ellos, fijar índices de remuneración, incrementar la productividad y otras cuestiones de interés para ambas partes. El artículo 92 dispone el establecimiento de un comité consultivo de trabajo de alto nivel compuesto por representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, otros ministerios y empleadores y trabajadores, que tenga por misión asesorar sobre la legislación laboral y sus enmiendas. No obstante, las opiniones expresadas por la comisión han de ser exclusivamente de carácter consultivo.

Liberia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

A pesar de que el Convenio núm. 100 fue abrogado después de haber sido ratificado⁴, no existe ninguna ley ni ningún reglamento que se oponga al principio de la igualdad de remuneración de los hombres y las mujeres que efectúen trabajos de igual valor. El salario mínimo nacional es aplicable a todos los trabajadores del país, independientemente de su sexo.

Con respecto a las memorias que se presentan en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Gobierno desea informar que si no se han enviado memorias durante los años recientes, posteriores a la guerra civil liberiana ello es imputable a la falta de apoyo técnico en esta esfera. Ya se ha solicitado a la OIT la asistencia técnica correspondiente.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Esta respuesta también ha sido transmitida a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas de Liberia para que formulen sus comentarios.

Luxemburgo

Medios de apreciación de la situación

El 11 de febrero de 2000, el Ministro de Trabajo y Empleo presentó al Parlamento un proyecto de ley sobre la aprobación de nueve convenios internacionales del trabajo, entre ellos, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

⁴ La Oficina no ha registrado una ratificación del Convenio núm. 100 por parte de Liberia (el Convenio núm. 111 fue ratificado el 22 de julio de 1959).

[Se hace referencia a los asuntos relacionados con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) que no se tratan en el informe anual para 2001.]

El proyecto de ley tiene por objeto la ratificación de los convenios internacionales del trabajo siguientes:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142);
- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150);
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151);
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Todo permite esperar que, razonablemente, la votación de este proyecto por el Parlamento tendrá lugar a fines del año 2000.

***Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria***

La presente Memoria se ha comunicado a las:

- organizaciones representativas de los empleadores:
 - a) Federación de Industriales de Luxemburgo;
 - b) Federación de Artesanos, y
 - c) Confederación del Comercio de Luxemburgo;
- organizaciones representativas de los trabajadores:
 - a) Confederación de Sindicatos Independientes (OGB-L), y
 - b) Confederación de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo (LCGB).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

De conformidad con el procedimiento legislativo de Luxemburgo, el proyecto de ley antes citado ha sido objeto de consultas con las organizaciones profesionales de los empleadores y los trabajadores, que han emitido opiniones favorables a su adopción.

Malasia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Esta memoria presentada por el Gobierno de Malasia abarca el período del 1.º de enero de 1999 al 31.º de diciembre de 1999.

Constitución Federal de Malasia

Artículo 8

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a una igual protección legal.

Salvo que esté expresamente autorizado en la Constitución, ningún ciudadano será objeto de discriminación por motivos únicamente de religión, raza, descendencia o lugar de nacimiento, en ninguna ley, o en el nombramiento para un empleo o cargo bajo una autoridad pública o en la administración de cualquier ley relativa a la adquisición, mantenimiento o disposición de propiedad, o el establecimiento o continuación de cualquier trabajo, profesión, vocación o empleo.

Artículo 60L de la ley de empleo, 1995

El Director General puede investigar las quejas presentadas por un empleado local relativas a su discriminación por parte del empleador con relación a un empleado extranjero, o por un empleado extranjero relativas a su discriminación con relación a un empleado local por parte de su empleador, con respecto a las condiciones de su empleo. El Director General puede presentar al empleador las directivas que sean necesarias o un recurso para solucionar el problema.

Artículo 1

En el artículo 2 de la ley de empleo de 1995 se define el concepto de salario como «el salario básico y otros pagos en efectivo pagaderos a un empleado por un trabajo realizado en el marco de su contrato de servicio...».

El principio de la igualdad de remuneración se aplica en el sector público en virtud del artículo mencionado anteriormente de la Constitución federal, que ha determinado el salario de los funcionarios de ambos sexos, y ya no hay diferencias en la práctica o en la ley, entre la remuneración percibida por los funcionarios de uno u otro sexo.

En lo concerniente al sector privado, la determinación de los salarios, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo, incluida cualquier disposición sobre la evaluación del

trabajo, generalmente se lleva a cabo mediante acuerdos colectivos, por lo que el Gobierno no influye en dichas determinaciones.

Artículo 2

En la Constitución federal ya está estipulado que todos los ciudadanos son iguales y tienen derecho a una remuneración igual por ley. Por tanto, el Gobierno alienta a los empleadores a conceder una remuneración igual a los hombres y a las mujeres por un trabajo de igual valor.

El Departamento del trabajo, de conformidad con el artículo 60L de la ley de empleo, 1955, estipula que no debería haber discriminación entre los empleados locales y extranjeros con respecto al contrato de servicio que incluye la remuneración, de conformidad con las condiciones de servicio.

Las uniones de empleadores y de trabajadores podrán discutir sobre la remuneración y otras condiciones en el proceso de negociación colectiva. El Gobierno no influye en dichos procesos. El acuerdo colectivo estipula una remuneración igual para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Artículo 3

No existe una regulación amplia o un organismo que se ocupe de los salarios y la remuneración de los empleados.

Artículo 4

En un entorno sindicalizado, los salarios se fijan habitualmente por convenio colectivo. El principio de igualdad de remuneración para los trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor está estipulado por convenio colectivo.

Las partes que participan en un acuerdo colectivo tienen derecho a presentar el acuerdo convenido al Tribunal Industrial para su aprobación. Las partes también pueden presentar a dicho Tribunal cualquier asunto relativo a las disputas sobre el acuerdo colectivo para su resolución.

Anexo (no se reproduce)

La ley de empleo A1026 (enmienda), 1998.

Mauricio

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno reconoce el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo.

El artículo 3 de la Constitución de Mauricio garantiza a todas las personas la protección contra la discriminación, por motivos de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, religión o sexo. En virtud de las disposiciones de la Constitución, en particular el artículo 17, una persona agraviada puede reivindicar sus derechos presentando una queja a la Corte Suprema. En 1984, Mauricio ratificó la Convención de las Naciones

Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, que establece la eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto a la salud, la educación, el empleo, etc.

En 1999, el Gobierno aprobó el Plan Nacional de Acción en materia de género. Este Plan Nacional aborda cuestiones que incluyen la desigualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo. También propone el establecimiento de un grupo de trabajo para examinar las leyes que discriminan a las mujeres y los niños.

El artículo 16 de la Constitución estipula que ninguna ley contendrá disposiciones discriminatorias en la teoría o en la práctica. Se entiende por «discriminatorio» «dar un trato diferente a personas diferentes debido, total o principalmente, a sus respectivas descripciones en lo que concierne a su raza, casta, lugar de origen, opiniones políticas, color, religión o sexo, que les prive de los privilegios o ventajas de que disfrutaban otras personas que correspondan a descripciones diferentes».

Dada que la Constitución es la ley suprema de Mauricio, los criterios establecidos en el artículo 16 son igualmente aplicables a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ninguna persona o categoría de personas quedan excluidas de la aplicación del principio y el derecho relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ninguna categoría de trabajo y ningún sector quedan excluidos u omitidos de la aplicación de la Constitución.

Existe un Código de Prácticas voluntario, conforme a la ley de relaciones laborales, 1973, que, entre otros aspectos, alienta a los empleadores a elaborar, en consulta o mediante negociación con representantes de los trabajadores, políticas de empleo amplias y precisas, que eviten la discriminación por motivos de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o religión; y les alienta igualmente a fomentar la igualdad de oportunidades en materia de empleo.

Los funcionarios del Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Relaciones Industriales, mediante visitas rutinarias a los lugares de trabajo, instan a los representantes de los empleadores y de los trabajadores a que apliquen en sus negociaciones el Código de Prácticas mencionado anteriormente.

Cabe observarse que los trabajadores extranjeros disfrutaban de los mismos derechos individuales y colectivos en materia de empleo que los trabajadores nacionales.

Evaluación de la situación en la práctica

Con el paso del tiempo, el número de mujeres empleados en los sectores secundario y terciario ha aumentado continuamente, mientras que su empleo ha disminuido en el sector primario. En Mauricio, se despliegan continuos esfuerzos para habilitar a las mujeres (véase apéndice 1 — no se reproduce).

Los hombres y las mujeres tienen igual acceso a la educación a nivel primario y terciario, y ambos acceden igualmente a la formación profesional, independientemente de su ámbito de ocupación.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se han introducido varias enmiendas para promover la igualdad en materia de género. El Gobierno está considerando la posibilidad de fijar los salarios en función del contenido del trabajo, y en contra de las distinciones por género en los siguientes sectores económicos: cultivo de campo y de huerta, industria azucarera, industria manufacturera de la sal y la industria del té. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer organizan seminarios y conferencias (a menudo conjuntamente) sobre cuestiones de igualdad. También organiza actividades el Departamento de la Mujer del Ministerio de la Mujer, Bienestar de la Familia y Desarrollo del Niño.

La OIT ayudó (en un seminario nacional tripartito celebrado en septiembre-octubre de 1996 en Mauricio) a identificar los impedimentos a la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111.

Se está solicitando asistencia técnica a la Junta Nacional de Remuneración (organismo legal independiente que establece los salarios mínimos y otras condiciones de empleo en el sector privado) en conexión con el establecimiento de los salarios sobre la base del contenido del trabajo.

Debe recordarse al respecto que, tras la celebración del seminario nacional mencionado anteriormente, la OIT, en una memoria posterior, declaró que el obstáculo inmediato para la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT son las disposiciones contenidas en las órdenes de remuneración correspondientes a determinados sectores de empleo (trabajadores de la industria manufacturera del azúcar, del cultivo del campo y la huerta, ganaderos, y trabajadores de la industria del té y de la industria manufacturera de la sal), que discriminan explícitamente a las mujeres con respecto a los hombres al establecer unos salarios básicos diferentes basándose en el sexo en lugar de basarse en el contenido del trabajo.

Varias ONG participan activamente en concienciar sobre la eliminación de la discriminación.

El Ministerio de Trabajo y de Relaciones Laborales, el Ministerio de Justicia, e instituciones sobre los derechos humanos y la reforma organizan regularmente seminarios para fomentar la concienciación sobre cuestiones relativas a los derechos humanos — civiles, culturales, económicos, políticos y sociales — para todas las personas. Estos seminarios abarcan cuestiones relacionadas con la eliminación de la discriminación en todos los sectores del desarrollo.

Sería de utilidad la cooperación técnica de la OIT para promover el principio en la práctica.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido una copia de esta memoria a las siguientes organizaciones:

- i) organización de empleadores

Federación de Empleadores de Mauricio

- ii) organizaciones de trabajadores
 - Confederación de Trabajadores de Mauricio
 - Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública
 - Federación de Trabajadores Unidos
 - Federación de Sindicatos de la Administración Pública
 - Federación de Sindicatos Progresistas
 - Federación de Trabajadores
 - Congreso del Trabajo de Mauricio
 - Federación de Trabajadores de Mauricio
 - Federación de Trabajadores del Estado
 - Federación Sindical Libre y Democrática
 - Confederación Sindical Nacional
 - Congreso Nacional de Sindicatos

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Han presentado observaciones la Federación de Empleadores de Mauricio y la Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública. Se adjunta una copia de dichas observaciones.

Anexos (no se reproducen)

Estadísticas seleccionadas sobre el empleo y la fuerza de trabajo (1990, 1998 y 1999).

Mauricio

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF)

En lo que concierne al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), consideramos que la remuneración debería estar vinculada al puesto de trabajo y no al género. Las diferencias salariales que puedan surgir deberían atribuirse a factores inherentes al empleo.

En lo tocante al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), cabe señalar que será difícil ratificarlo debido al contexto social y cultural de la sociedad de Mauricio. Este ha sido siempre un Estado del bienestar, donde se ha atendido a las necesidades de los colectivos desfavorecidos de la sociedad y, en una sociedad multirracial, es fundamental encontrar el justo equilibrio.

Mauricio

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública (FSCC)

La FSCC propone encarecidamente que el Gobierno aproveche esta oportunidad para ratificar los siguientes Convenios fundamentales de la OIT:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Nacional de Sindicatos (NTUC)

En varias ocasiones el Gobierno ha declarado públicamente que reconoce el principio de la eliminación de la discriminación con respecto al empleo.

No existe disposición alguna en la Constitución de Mauricio o en ninguna otra ley relativa a la protección contra la discriminación en el empleo. Sin embargo, en virtud de la sección 16, 1) y 2) de la Constitución, las leyes no deberán incluir disposiciones discriminatorias por sí mismas o en su efecto, y ninguna persona deberá tratar de manera discriminatoria a otra en la realización de cualquier función pública conferida por la ley, o en su caso, en la realización de cualquier función propia de los cargos o autoridades públicas.

En la Constitución, el término «discriminatorio» se define como algo que da un trato diferente a las personas que puede atribuirse total o principalmente a sus características de raza, casta, lugar de origen, opinión política, color o credo, en caso de que las personas de determinadas características estén sujetas a desventajas o restricciones, a las que las personas de otras características no estén sujetas, hayan recibido privilegios o ventajas que no se hayan concedido a las personas de otras características.

No hay personas o categorías de personas excluidas de la aplicación del principio y de los derechos relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Constitución de Mauricio se aplica a todos los ciudadanos.

El párrafo 20 del Código de Prácticas en virtud de la ley de relaciones laborales (IRA) dispone que «las políticas en materia de empleo deberían incluir políticas positivas *a*) para evitar la discriminación por motivos de raza, lugar de origen, opinión política, color o credo; y *b*) para promover la igualdad de oportunidades en el empleo». Sin embargo, el Código de Prácticas no es de obligado cumplimiento.

La formación educativa y profesional es accesible tanto para hombres como para mujeres. La educación es obligatoria hasta los 15 años de edad.

La OIT podría enviar una misión para determinar la situación y, mediante la cooperación técnica, podría ayudar a sensibilizar a todas las partes con respecto a este problema. Se debería promulgar una ley destinada a alcanzar los objetivos del Gobierno.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CMT y la NTUC

El artículo 3 de la Constitución de Mauricio (anexo I, no reproducido) se refiere a los «derechos y libertades fundamentales del individuo» y garantiza a todas las personas protección contra la discriminación por motivos de raza, lugar de origen, opinión política, color, religión o sexo.

El artículo 16 de la Constitución de Mauricio también se refiere a la «protección contra la discriminación» (anexo II, no reproducido) que establece, sujeto a ciertas excepciones específicas, que «ninguna ley establecerá una disposición que sea discriminatoria ya sea por sí misma o por sus efectos» y, por consiguiente, abarca, a todos los efectos prácticos, la cuestión de la protección contra la discriminación en el empleo. El término «discriminatorio» utilizado en el artículo 16, 3), que originalmente se refería a «la concesión de un trato diferente a personas diferentes atribuible total o principalmente a sus respectivas características de raza, casta, lugar de origen, opinión política, color o religión...», ha sido modificado (anexo III, no reproducido) para hacer la protección extensiva también a cualquier forma de discriminación por motivos de sexo. El texto actual del artículo es el siguiente:

- 3) En este artículo, se entiende por «discriminatorio», «la concesión de un trato diferente a personas diferentes atribuible total o principalmente a sus respectivas características de raza, casta, lugar de origen, color, religión, o sexo...»

Por último, en virtud del artículo 17 (anexo IV, no reproducido) toda persona que alegue ser víctima de una violación, ya sea del artículo 3 o el artículo 16 de la Constitución, sin perjuicio de cualquier otra acción que pueda iniciar con respecto al mismo asunto, accesible por ley, podrá solicitar una reparación a la Suprema Corte.

No obstante, a pesar de que la Constitución prevé explícitamente la protección contra la discriminación, el Gobierno aún no ha ratificado dos convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), debido a que en las disposiciones de las órdenes de remuneración presentan obstáculos directos para su ratificación. En efecto, el salario mínimo básico para las trabajadoras del sector agropecuario y la industria de la manufactura de la sal se determina en función del sexo de la persona y no del trabajo de que se trate. No obstante, las órdenes de remuneración para determinar los distintos salarios del sector público y, en gran medida, del sector privado, utilizan un criterio basado en las categorías.

En febrero de 1997, se solicitó a la Junta Nacional de Remuneración, órgano oficial que determina los salarios mínimos y otras condiciones de empleo en el sector privado, que considerase la posibilidad de fijar los salarios según el trabajo en sí y no en función del sexo, en los sectores agropecuario y de la manufactura de la sal y que formulase recomendaciones. Se ha informado que Barbados ha introducido cambios similares a su legislación con respecto al sector azucarero. No obstante, la información suministrada por la OIT tras un seminario sobre el tema realizado en octubre de 1996 con la asistencia técnica de la OIT, lamentablemente no fue de gran utilidad para la Junta. Esta informó al Ministerio acerca de su incapacidad para efectuar esa labor por carecer de la capacidad técnica necesaria.

La Junta ha solicitado los servicios de un consultor calificado y experimentado para asistirle en la tarea de fijar los salarios en función del propio trabajo, en los sectores

agropecuario y de manufactura de sal. Se ha procurado obtener a ese respecto la asistencia técnica de la OIT, que se propone llevar a cabo una misión técnica en Mauricio a comienzos de 2001 a fin de prestar asistencia a la Junta en la realización de esa labor.

Mauritania

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La Constitución de 20 de julio de 1991 dispone claramente que todos los ciudadanos son libres e iguales ante la ley. Este principio se recoge en los artículos 78 del libro I del Código de Trabajo y el artículo 37 del convenio colectivo general, que disponen claramente que «a trabajo igual salario igual. Para condiciones de trabajo y de rendimiento iguales, la clasificación y el sueldo son iguales para todos los trabajadores, sea cual fuere su origen, sexo, edad y condición jurídica».

La Inspección del Trabajo tiene a su cargo garantizar la aplicación de las disposiciones mencionadas *supra*. Toda violación constatada o señalada a esa Inspección se reprime directamente por medio de multas establecidas por el inspector del trabajo. Esta discriminación acarrea también para estos establecimientos la prohibición de ser beneficiarios de un contrato público. Esto no comprende la acción de demanda penal que la víctima pueda iniciar contra su empleador. Sin embargo, es importante subrayar que la Inspección del Trabajo nunca ha registrado casos de discriminación.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

En el marco de la política de revalorización de su arsenal jurídico, el Gobierno de Mauritania ha aprobado el Convenio internacional de la OIT núm. 100 que el Parlamento adoptará próximamente (octubre de 2000). La ratificación de este Convenio fundamental enriquecerá seguramente el arsenal jurídico existente. Sin embargo, la Inspección del Trabajo que tiene a su cargo la aplicación de las disposiciones legales en la materia se ve limitada por la falta (número, calidad) de recursos humanos y de déficit materiales (recursos financieros y equipo de funcionamiento).

El Gobierno cuenta mucho con el apoyo técnico y financiero (cooperación multilateral y bilateral) de la OIT, a fin de volver a actualizar y ejecutar un plan para dinamizar y reforzar nuevamente las capacidades de la administración del trabajo.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se transmitió una copia de la presente memoria a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores (UTM, CGEM).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

A la fecha no se han recibido comentarios.

Myanmar

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En nuestra memoria para el primer examen anual presentamos la información necesaria relativa a esta categoría de principios y derechos.

Estamos en contacto con los departamentos y organizaciones pertinentes, y de producirse cualquier cambio en la legislación y práctica nacionales que tenga repercusiones en estos principios y derechos nos complacerá mucho facilitar nueva información a la OIT para completar o actualizar la enviada para el primer examen anual.

Namibia

Medios de apreciación de la situación

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación se reconoce en la Constitución de Namibia, la ley laboral de Namibia (ley 6 de 1992) y la ley de acción afirmativa en materia de empleo (ley 29 de 1998).

El artículo 10(2) de la Constitución de Namibia estipula que «ninguna persona será discriminada por razones de sexo, raza, color, origen étnico, religión, creencia o posición social o económica».

La ley laboral prohíbe la discriminación o el acoso por razones de sexo, raza, color, origen étnico, religión, creencia, posición social o económica, opinión política o estado civil, orientación sexual, responsabilidades familiares o discapacidades.

El principio mencionado anteriormente también se aborda mediante la aplicación de la ley de acción afirmativa en materia de empleo (ley 29 de 1998). Esta ley se propone, entre otros objetivos, el establecimiento de procedimientos que contribuyan a la eliminación de la discriminación en materia de empleo, y tiene por objeto lograr la igualdad de oportunidades en materia de empleo, de conformidad con el artículo 10 (igualdad y libertad de asociación) y el artículo 23 (discriminación y acción afirmativa) de la Constitución de Namibia.

La ley sobre la prohibición de la discriminación racial (ley 26 de 1991) define un grupo racial como un grupo de individuos distinguidos por motivos de color, raza, nacionalidad u origen étnico o social.

La ley laboral define la discriminación como una consideración injusta de los individuos por motivos de sexo, raza, color, origen étnico, religión, creencia, posición social o económica, opinión política, estado civil, orientación sexual, responsabilidades familiares o discapacidad.

Los criterios por los cuales se prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación están definidos en la ley laboral (ley 6 de 1992), así como en la ley de acción afirmativa en materia de empleo.

Ninguna persona o categoría están excluidas de la aplicación del principio y del derecho relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ninguna categoría de empleo o trabajo o sectores están excluidos de la legislación en lo concerniente a este principio.

La oficina del Comisionado de la igualdad en materia de empleo es el órgano legal encargado de la aplicación del principio, para las personas desventajadas mencionadas anteriormente, quienes, según el artículo 18(1) de la ley sobre la acción afirmativa en materia de empleo son «personas desventajadas desde el punto de vista racial y mujeres y niños con discapacidades».

Evaluación de la situación en la práctica

La ley sobre la acción afirmativa en materia de empleo exige a cada empleador pertinente (entendiéndose por empleador toda persona pertinente conforme al artículo 20 de la ley sobre la acción afirmativa en materia de empleo) que elabore y aplique un plan de acción afirmativa de tres años. En los planes de acción afirmativa, se exige a los empleadores que presenten estadísticas que indican la representación actual de todos los grupos nombrados y no nombrados de la empresa, así como el grado que ocupan en la misma. El sector del servicio público acaba de presentar sus informes y planes de acción afirmativa (agosto de 2000). El sector privado debe presentar sus planes en febrero de 2001, por lo que sólo se dispondría de esta información en la próxima memoria.

Por las razones mencionadas anteriormente, en la actualidad no se dispone de datos o estadísticas.

Los estudios de la fuerza de trabajo de 1992 y 1997 podrían ser de utilidad como información complementaria.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las medidas adoptadas para promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación incluyen la aplicación de la ley sobre la acción afirmativa en materia de empleo por la Comisión multipartita de la igualdad en materia de empleo.

Los medios empleados por el Gobierno con miras a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación es la promulgación de la ley sobre la acción afirmativa en materia de empleo, es decir, el establecimiento y mantenimiento (económico y a otros niveles) de la Comisión para la igualdad en el empleo. Se han organizado seminarios y campañas para educar a los participantes pertinentes sobre lo que se espera de ellos en lo concerniente a la aplicación de la ley.

Se ha solicitado asistencia a la OIT para la elaboración de la legislación, el desarrollo de la Comisión para la igualdad en el empleo, la formación de los comisionados y los funcionarios encargados del examen.

Además, con respecto a la aplicación de la ley sobre la acción afirmativa en materia de empleo, el Consejo Consultivo del Trabajo actúa como órgano consultivo.

En la preparación, aplicación y seguimiento del plan de acción afirmativa, se exige a los empleadores que consulten al respecto a un representante de sus empleados.

El objetivo del Gobierno es lograr la igualdad de oportunidades en el empleo y establecer procedimientos que contribuyan a la eliminación de la discriminación en el empleo, apoyando plenamente las actividades de dicha Comisión para la igualdad en el empleo. Otro de los objetivos es establecer en Namibia programas de desarrollo de recursos humanos, y llevar a cabo un buen seguimiento y control de los mismos.

Para alcanzar estos objetivos son necesarios el desarrollo de una base de datos de planes e informes sobre la acción afirmativa, así como la creación de la capacidad adecuada para el manejo de esta base de datos mediante la formación oportuna.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado una copia de la presente memoria a la Unión Nacional de Trabajadores de Namibia, la Unión del Servicio Público de Namibia y la Federación de Empleadores de Namibia.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se aconsejó a las organizaciones que presentaran sus comentarios a la OIT, enviando asimismo una copia al Gobierno, si así lo deseaban.

Nigeria

El Gobierno no ha presentado a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2001; se presentó un informe para la memoria anual de 2000.

Nigeria

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Nigeria ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), pero no ha ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

A pesar de que existen disposiciones constitucionales acerca de la no discriminación, la mayoría de las mujeres en Nigeria siguen siendo objeto de discriminación. El Comité de Personalidades Visión 2010, creado por el Gobierno nigeriano en 1996, informó que «en promedio, las mujeres tienen problemas de salud mucho mayores que los de los hombres, tienen un acceso limitado a la educación, a los créditos y a la tecnología y son víctimas de prácticas tradicionales perjudiciales». Gran parte de la fuerza de trabajo, entre la que figuran todos los trabajadores de establecimientos que emplean menos de 50 personas, está excluida de la disposición legislativa en virtud de la cual a igual trabajo corresponde igual remuneración (legislación de todos modos criticada por la OIT debido a la indebida estrechez de los términos de sus definiciones).

En el sector rural, donde trabajan la mayoría de las mujeres, a pesar de que legalmente no existe ningún impedimento para que sean propietarias de la tierra, en la práctica a menudo ese impedimento existe. Con arreglo a muchos sistemas consuetudinarios de tenencia de la tierra sólo los hombres pueden poseer tierras. Además, muchas prácticas consuetudinarias no reconocen a la mujer el derecho de heredar la propiedad de su esposo, por lo cual muchas viudas quedan en situación de indigencia. Las mujeres también están muy subrepresentadas en los cargos políticos y de responsabilidad. Sólo son mujeres el 8 por ciento de los ministros, el 1,9 por ciento de los altos funcionarios ministeriales y el 1 por ciento de los funcionarios de las autoridades locales.

El Gobierno ha formulado un plan nacional de acción en el marco de la Plataforma de Acción de Beijing aprobada por la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que identifica los ámbitos prioritarios, asigna recursos y fija objetivos con plazos bien definidos y elementos de referencia para el control. También aprobó un programa de promoción económica de la familia, y un aumento del presupuesto de los programas para la mujer de un 6 por ciento. No obstante, los sindicatos y las ONG consideran que esto es muy insuficiente dados los ingentes problemas de pobreza y desigualdad que deben enfrentar la mayoría de las mujeres nigerianas.

[Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

Con respecto a la discriminación contra las personas inválidas, el Gobierno no ha promulgado ninguna ley que exija la facilidad de acceso de ese grupo de personas a los edificios o transportes públicos. Se ha limitado a exhortar al sector privado a que aplique políticas que aseguren un trato correcto a las personas inválidas.

En conclusión, es indudable que en Nigeria sigue existiendo una situación de discriminación grave. No obstante, se carece de información adecuada sobre la amplitud y el efecto de la discriminación en Nigeria, lo que muestra la necesidad de proseguir las investigaciones. Sin duda, el Gobierno de Nigeria debería realizar mayores esfuerzos para vencer la discriminación.

Omán

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La legislación del Sultanato con respecto a la igualdad de remuneración y la no discriminación en materia de empleo y ocupación, no hace ninguna distinción entre hombres y mujeres. Tampoco contiene ningún elemento que pueda crear discriminación en cuanto a remuneración o empleo basada en el sexo o la nacionalidad. El Sultanato aplica el mismo principio de igualdad a ese respecto, que emana básicamente de la Sharia Islámica, que impone la igualdad entre los hombres y las mujeres. Este principio es confirmado por la Constitución, así como por las leyes y reglamentos vigentes. El Sultanato procura eliminar, en primer lugar, cualquier práctica que pueda infringir el principio de igualdad o que conduzca a la discriminación en materia de empleo o de ocupación.

El Sultanato reconoce el principio que está contenido en leyes promulgadas.

El artículo 12 de la Constitución estipula que la paridad y la igualdad de oportunidades constituyen los pilares de la sociedad y están garantizadas por el Estado. El artículo 17 garantiza la igualdad de los ciudadanos ante la ley en cuanto a derechos y

obligaciones, y la no discriminación con respecto a sexo, origen, color, lengua, religión, ideología, país de origen o condición social. Las leyes y los reglamentos laborales reafirman esos derechos fundamentales de los ciudadanos, sin distinción de sexo.

En la medida en que hay violación de los principios de paridad y de igualdad de oportunidades, hay discriminación.

Las disposiciones de la Constitución, así como la legislación laboral (Código del Trabajo omaní vigente en el Sultanato), hacen hincapié en la prohibición de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación (por razones de sexo, raza, religión, nacionalidad, etc.).

Existen algunas leyes destinadas a personas específicas que tienen en cuenta su situación particular debido, entre otras cosas, a su sexo, edad, o incapacidad, y reconocen que necesitan una protección especial.

Por ejemplo, en el Código del Trabajo existen disposiciones relativas al empleo de las mujeres que estipulan que no debería emplearse a las mismas para realizar trabajos nocturnos, salvo en ciertos casos autorizados por la ley. También existen disposiciones sobre el empleo de los jóvenes. El Estado se preocupa por protegerlos contra la discriminación. Lo mismo sucede con las personas inválidas, puesto que se les han asignado ciertos tipos de trabajos tanto en los sectores público como privado.

Cuando se conceden esas derogaciones, deben considerarse las necesidades de las personas interesadas. Por ejemplo, la orden ministerial núm. 19/74 autoriza el empleo de mujeres en trabajos nocturnos en ciertos casos, en determinados trabajos y a niveles específicos, con el fin de promover su empleo.

La Constitución y la legislación y las reglamentaciones laborales procedentes de los ministerios competentes en materia de empleo constituyen la base de la aplicación de este principio.

Evaluación de la situación en la práctica

Como no existe discriminación en materia de empleo y ocupación, tampoco existen ni estadísticas ni indicadores. Todos los trabajadores gozan de libertad de trabajo de conformidad con las leyes y reglamentos que la garantizan.

Como la Constitución y la legislación laboral garantizan la eliminación de toda discriminación con respecto al empleo y la ocupación, no es necesario crear un mecanismo al respecto. La existencia de un gran número de migrantes en la fuerza de trabajo, la enseñanza gratuita y el crecimiento económico en el Sultanato, prueban que la situación es sólida y la discriminación inexistente.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de sus principios y derechos

No es necesario tomar medidas para promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación puesto que no hay discriminación.

El Gobierno se esfuerza por establecer la igualdad y la no discriminación con respecto al empleo y la ocupación de acuerdo con lo que impone la Sharia Islámica, y mediante la aplicación de políticas que se ajustan a la Constitución y a la legislación laboral.

La Constitución y la legislación garantizan los principios y las reglas que aseguran la igualdad y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha enviado un ejemplar de esta memoria a las siguientes organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores:

- Cámara de Comercio e Industria de Omán;
- Representante de los trabajadores.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno no recibió ninguna observación de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores con respecto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Pakistán

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En Pakistán se reconoce el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. De conformidad con la Constitución de Pakistán, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección legal. En el artículo 25 de la Constitución se estipula que «no habrá discriminación sobre la base únicamente del sexo». También establece que «nada en este artículo evitará que el Estado establezca disposiciones especiales para la protección de las mujeres y los niños».

Ninguna persona o categoría de personas están excluidas de la aplicación del principio y el derecho relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, ya sea explícitamente o por no estar incluidas en la legislación aplicable.

Ninguna categoría de trabajos o trabajo o sectores se omite o excluye de la legislación aplicable.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone, ni está previsto disponer, de indicadores o estadísticas como medios de apreciación de la situación.

No se dispone de datos.

Se carece de otras informaciones que permitan hacer una mejor apreciación de la situación en el país.

No hay discriminación en materia de remuneración sobre la base del sexo, por lo que no hay necesidad de mantener estadísticas. Los hombres y las mujeres reciben una remuneración igual en sus trabajos realizados en el sector público. Este sector brinda beneficios adicionales a las mujeres, como un salario completo durante la licencia de maternidad, etc.

El Gobierno de Pakistán se compromete firmemente a eliminar de la sociedad toda forma de trato desigual con respecto a la remuneración.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El sistema legal protege plenamente el derecho de igual remuneración para hombres y mujeres.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

El Gobierno ha transmitido las memorias a las siguientes organizaciones:

- Federación de Empleadores de Pakistán, Karachi;
- Federación de Todos los Sindicatos de Pakistán, Lahore;
- Federación Nacional Pakistaní de Sindicatos, Karachi.

Qatar

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Desde la presentación de la memoria inicial, no se han producido cambios ni hay ninguna información adicional al respecto.

De producirse cambios o adoptarse nuevas medidas con respecto a la Declaración, se comunicará a la OIT la información pertinente.

[En una comunicación posterior, el Gobierno de Qatar presentó nuevamente la memoria que había entregado para el primer examen anual (2000). EL texto completo de la memoria puede consultarse en el documento GB.277/3/2, págs. 485-486.]

Singapur

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del contexto institucional

La cuestión de la discriminación en materia de empleo y ocupación no se plantea en Singapur. El principio de la meritocracia está fuertemente arraigado. Todas las personas acceden en igualdad de condiciones a la educación, la formación profesional y el empleo.

Además de las medidas mencionadas en la memoria inicial, quisiéramos señalar a continuación las iniciativas adoptadas para promover el empleo de las mujeres en Singapur y garantizar que no haya discriminación en el lugar de trabajo.

Ampliación de la licencia de maternidad remunerada

Como parte de las medidas destinadas a contrarrestar la disminución de la tasa de natalidad, el Gobierno ha anunciado más recientemente que las madres que trabajan gozarán de una licencia de maternidad remunerada al tener su tercer hijo. Actualmente, en virtud de la ley de empleo, la licencia de maternidad se aplica únicamente al primer y al segundo hijo. El salario correspondiente a las ocho semanas de licencia de maternidad por el tercer hijo será sufragado por el Gobierno. El propósito de esta medida es dar a las madres el tiempo necesario para establecer vínculos afectivos con su hijo recién nacido sin sufrir una pérdida de salario, y sin que el costo recaiga en los empleadores.

Programa de retorno al trabajo

A fin de aprovechar la fuente potencial de mano de obra que representan las amas de casa y las personas de 55 años y mayores, el Ministerio de Mano de Obra, conjuntamente con el Consejo de Normas y Productividad (PSB), el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC) y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF), creó en septiembre de 1996, el programa tripartito «Retorno al trabajo». Los objetivos principales del programa son los siguientes:

- llegar a los trabajadores potenciales (amas de casa, jubilados, trabajadores despedidos por reducción de plantilla) para estimularlos a reintegrarse a la fuerza de trabajo en empleos adecuados tales como el trabajo flexible o de tiempo parcial, y
- llegar a los empleadores que buscan empleados para estimularlos a aprovechar las fuentes potenciales de mano de obra (amas de casa, jubilados, trabajadores despedidos por reducción de plantilla) para reducir la escasez de mano de obra, suministrando formas de empleo convenientes, tales como trabajo flexible y de tiempo parcial. Asimismo, se insta a los empleadores o a las empresas interesadas a rediseñar y reestructurar los puestos de trabajo para los que es difícil encontrar trabajadores, de modo que puedan ser ocupados por esos trabajadores potenciales.

Las personas que se inscriben en este programa gozan de:

- servicios de colocación gratuitos en el Departamento de Colocación de Mano de Obra del Ministerio de Mano de Obra (MOM), y
- cursos de capacitación sostenidos por el Fondo de Desarrollo de Capacitación (SDF), para adquirir tanto calificaciones básicas como profesionales. La capacitación en calificaciones básicas tiene por objeto desarrollar la confianza en sí, las aptitudes de

comunicación y una actitud positiva respecto del trabajo de calidad. El SDF otorga a los empleadores un subsidio neto de 350 dólares de Singapur por cursillista, que cubre el 100 por cien del costo del curso y comprende una asignación de 100 dólares de Singapur, para que cada cursillista pueda sufragar sus gastos de comida y transporte. Aquellos que se reincorporan a la fuerza de trabajo tienen la posibilidad de seguir la formación profesional que sus empleadores estiman necesaria. En ese caso, el SDF ofrece un subsidio a los empleadores, que cubre hasta el 80 por ciento del costo de los cursos cuando se trata de programas de formación externa o un subsidio de 4 dólares por hora por cursillista para la capacitación en el puesto de trabajo.

Desde abril de 1998, el MOM suministra servicios de colocación en línea en el sitio web «Empleo en la ciudad». En Internet se encuentran las informaciones relativas al programa «Retorno al trabajo» y a la forma en que las mujeres pueden inscribirse en el programa. Además, el Departamento de Colocación de la Mano de Obra ha creado un centro para encontrar empleo en el acto, denominado [CareerLink@mom](#), que comenzó a funcionar en julio de 2000. El centro ofrece un nuevo servicio de asesoramiento profesional personalizado donde se tratan individualmente los problemas de los trabajadores que buscan empleo. Estos servicios atienden también a las mujeres casadas, a fin de ayudarlas a analizar las diferentes opciones de empleo que se les ofrece y la incidencia de las mismas en sus obligaciones familiares.

La reglamentación (para los trabajadores) del empleo de tiempo parcial

La reglamentación (para los trabajadores) del empleo de tiempo parcial fue promulgada en 1996 con el propósito de promover el empleo de tiempo parcial y facilitar la reincorporación en la fuerza de trabajo de las mujeres con obligaciones familiares. Al elaborar esas reglamentaciones, el Ministerio tomó en cuenta la necesidad de proteger los beneficios básicos de los trabajadores de tiempo parcial y de garantizar a los empleadores la flexibilidad necesaria para introducir sistemas de trabajo de tiempo parcial y de trabajo flexible en el lugar de trabajo.

En virtud de esas reglamentaciones, un «empleado de tiempo parcial» tendrá derecho proporcionalmente a las prestaciones básicas siguientes:

- i) días feriados pagados;
- ii) vacaciones anuales pagadas, y
- iii) licencia de enfermedad pagada.

Además, la trabajadora de tiempo parcial tiene derecho a ocho semanas de licencia de maternidad pagada tal como lo prevé la ley de empleo, y será remunerada, durante ese período según la tasa bruta de remuneración.

Programas de formación

Existe una gran cantidad de programas de formación a disposición tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Para el ejercicio anual de 2000, el Gobierno asignó un presupuesto de 200 millones de dólares de Singapur al plan de asistencia al desarrollo de la mano de obra (MDAS) para iniciativas orientadas al perfeccionamiento de las calificaciones profesionales, con el propósito de preparar nuestra fuerza de trabajo para responder a la demanda de la economía del saber. El Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC) también organiza cursos de capacitación en tecnología de la información

y computación con tasas de subvención muy altas para sus afiliados. Durante el año 1999, el 47 por ciento de los 23.448 participantes formados fueron mujeres. En el caso del programa de actualización de las calificaciones, que el NTUC comenzó con apoyo financiero del Gobierno, el 41 por ciento de los 24.228 cursillistas fueron mujeres.

La cuestión de la discriminación en el empleo sigue sin plantearse en Singapur. Mediante la aplicación de varias medidas e iniciativas para estimular a las mujeres económicamente inactivas a reintegrarse a la fuerza de trabajo así como para estimular a aquellas que ya están en la fuerza de trabajo a actualizar constantemente sus calificaciones a fin de adaptarse a los cambios de los diferentes sectores industriales, las mujeres de Singapur están en condiciones de contribuir en forma creciente a la economía.

Singapur

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Singapur no ha ratificado ni el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ni el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La Constitución establece que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de la misma protección. La ley de empleo garantiza la no discriminación en la contratación, la promoción y las condiciones del empleo.

Las mujeres constituyen el 41,5 por ciento de la fuerza de trabajo y están bien representadas en la mayoría de los sectores. En 1962, el Gobierno instituyó en la administración pública el principio de «a trabajo igual, remuneración igual». No obstante, las asalariadas casadas de ese sector no reciben prestaciones de salud por sus esposos y personas a cargo como los empleados públicos de sexo masculino, porque se supone que el principal sostén de la familia es el hombre. En el sector privado, las mujeres ocupan pocos puestos de dirección. Aún desempeñan los trabajos de más baja remuneración como empleadas administrativas y secretarías. Además, el sistema salarial está sólidamente basado en la antigüedad (es decir, que depende de los años de servicio), lo cual es desfavorable para las mujeres que en Singapur, al igual que en muchos otros países, generalmente tienen menos años de servicio debido a que son mayores las probabilidades de que abandonen la fuerza de trabajo para ocuparse de sus hijos. El resultado es que el nivel de salario medio de las mujeres es un 76 por ciento del de los hombres, aunque la diferencia se ha ido reduciendo a lo largo de los años, debido al ingreso en la fuerza de trabajo de un número creciente de mujeres con un mayor nivel de educación. Durante los últimos 15 años, la proporción de mujeres en todos los trabajos profesionales o técnicos pasó del 35,1 al 40,4 por ciento, mientras que la proporción de mujeres en todos los trabajos administrativos o de gestión pasó del 10,5 al 18,2 por ciento.

Los malayos, que constituyen aproximadamente el 15 por ciento de la población total, no tienen, en promedio, los mismos niveles de educación e ingresos que los demás grupos importantes de la población. Los anuncios de trabajo a veces especifican requisitos étnicos (o de género) o solicitan personas que hablen con fluencia el mandarín. No obstante, la diferencia de ingresos se ha reducido durante los últimos años. El Gobierno ha tomado medidas para promover un mejor nivel de educación de los estudiantes malayos. El Ministerio de Recursos Humanos, en colaboración con el Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur, ha elaborado, publicado y aplicado un conjunto de directrices tripartitas para estimular a los empleadores a que

seleccionen a los candidatos en base a sus méritos, experiencia, capacidad y otros requisitos laborales no discriminatorios. Se ha informado que esas iniciativas han permitido reducir mucho el número de anuncios de trabajo discriminatorios.

No existen leyes que dispongan la igualdad de oportunidades de empleo para las personas inválidas. Sin embargo, existe un programa de formación y colocación para ese grupo de personas. Desde 1990, se aplica un código completo sobre accesos sin obstáculos, que estableció normas para dotar a todos los edificios nuevos de instalaciones adaptadas a las personas inválidas.

Las diferencias de salarios entre las mujeres y los hombres persisten en Singapur, y a pesar de que se han ido reduciendo, las mujeres continúan ocupando un porcentaje desproporcionado de trabajos poco remunerados.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de Singapur desearía hacer algunas puntualizaciones con respecto a las observaciones remitidas por la organización de trabajadores antes mencionada.

Extensión de las prestaciones médicas en la administración pública

En Singapur, se garantiza la «igualdad de género» mediante la aplicación del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor. En la Administración Pública de Singapur, las prestaciones están pensadas para satisfacer distintas necesidades, según convenga. Así, a las funcionarias se les da una licencia remunerada complementaria para que cuiden a sus hijos cuando éstos enferman, y pueden pedir una licencia no remunerada o trabajar a tiempo parcial si así lo desean, a fin de disponer de más tiempo para el cuidado de los niños.

Si bien, según un antiguo plan de servicios, las prestaciones médicas de las empleadas casadas del sector público no se hacían extensivas ni a sus maridos ni a sus hijos a cargo, el actual plan de servicios (*Plan de Subsidios Medisave para Pacientes Externos (MSO)*) prevé idénticas prestaciones médicas para los funcionarios, ya se trate de hombres o mujeres. A los funcionarios beneficiarios de antiguos planes de prestaciones médicas se les dio la posibilidad de acogerse al nuevo plan. Según este último, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, reciben un 1 por ciento adicional de su salario, que se ingresa en su cuenta *Medisave*, y que pueden utilizar para hacerse un seguro de hospitalización o pagar sus gastos de hospital o los de las personas a su cargo en virtud del reglamento de *Medisave*. *Medisave* es un plan nacional de ahorros, según el cual cada trabajador reserva un porcentaje de su sueldo mensual para cubrir sus necesidades médicas. Además, todo funcionario amparado por el plan MSO tiene derecho a un subsidio de hasta 350 dólares en concepto de tratamiento externo. Cada año, el saldo no utilizado se transfiere a sus cuentas *Medisave*. Los funcionarios públicos que ingresaron en la Administración antes de 1994, pueden optar por las prestaciones médicas del MSO en cualquier momento.

Reducción de las diferencias por razón de sexo en materia de ocupación y salarios

Actualmente, cada vez más mujeres ocupan puestos profesionales, directivos, administrativos y técnicos. El porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos superiores aumentó de un 12 a un 34 por ciento entre 1980 y 1999. Las mujeres constituían aproximadamente la mitad (el 49 por ciento) de la mano de obra en el sector de los servicios financieros y comerciales. Asimismo, el porcentaje de mujeres empleadas en

dicho sector aumentó de un 10 a un 18 por ciento entre 1980 y 1999, coincidiendo con la rápida expansión del sector mencionados en de los dos últimos decenios. En Singapur, donde escasea la mano de obra cualificada, sería insensato que el Gobierno y los empleadores del sector privado no contrataran ni emplearan a mujeres, o que obstaculizaran el desarrollo de sus perspectivas de carrera simplemente por razones de sexo. Hemos creado un sistema basado en el mérito, a fin de garantizar que se recompensa de manera adecuada a las personas que realizan algún tipo de contribución, independientemente de su sexo.

En lo que respecta a los ingresos mensuales medios, la diferencia entre sexos se ha reducido con el paso de los años. En 1986, los ingresos mensuales medios de las mujeres equivalían al 68 por ciento de los de los hombres (o 899 dólares de Singapur en lugar de 1.328). En 1997, este porcentaje había aumentado y alcanzando un 76 por ciento⁵ (o 2.114 dólares de Singapur en lugar de 2.781). La reducción de la diferencia salarial se debe en gran parte al mayor porcentaje de mujeres que cursan estudios superiores y que están en condiciones de obtener trabajos mejor remunerados. Aunque, en general, todavía existen diferencias salariales por razón de sexo, dicho fenómeno se debe en gran parte a factores legítimos relacionados con el trabajo, y no a la discriminación en el lugar de trabajo. Los factores que podrían explicar las diferencias salariales son: la diferencia en los años de experiencia laboral (ya que las mujeres suelen abandonar el mundo del trabajo al casarse y tener hijos), las distintas preferencias en lo que a trabajo se refiere, así como el hecho de que las mujeres dedican más tiempo al cuidado de sus hijos y a las responsabilidades familiares que a su carrera, en comparación con los hombres. De trabajar las mujeres de igual a igual con los hombres, ocupar cargos similares y asumir responsabilidades equivalentes, no existiría dicha diferencia salarial.

Promoción de anuncios de trabajo no discriminatorios

Tras consultarlo con las organizaciones de empleadores y los sindicatos, y con el fin de alentar a los empleadores a contratar al personal en función de sus méritos, competencias, experiencia, capacidad u otros requisitos de empleo pertinentes, en lugar de tener en cuenta criterios discriminatorios como edad, sexo, raza o religión, se publicaron una serie de directrices tripartitas relativas a anuncios de trabajo no discriminatorios. A partir de la aplicación de dichas directrices, el número de anuncios de trabajo discriminatorios se redujo en gran medida, y hoy en día éstos son casi inexistentes. A fin de garantizar que esta estrategia de promoción sigue siendo eficaz, el Gobierno, con el apoyo de los demás interlocutores tripartitos, examina detenidamente los anuncios de trabajo que aparecen en los medios de comunicación y aconseja a los empleadores que adoptan criterios discriminatorios, que no lo hagan.

El Gobierno confía en que esta puntualización permitirá una mejor comprensión del sistema existente en Singapur.

⁵ Las cifras a partir de 1998 no pueden compararse con las de años anteriores, ya que los datos sobre ingresos de la junta CPF se han recopilado utilizando campos de cinco dígitos en lugar de cuatro.

Suriname

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación está reconocido en Suriname.

Está reconocido en la Constitución de Suriname y la ley del convenio de negociación colectiva (G.B.1962, núm. 106).

Suriname también ha ratificado las Convenciones de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación social y la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Como se indicó en la primera memoria, no existe una definición del concepto de discriminación.

De conformidad con la Constitución de Suriname, ninguna persona puede ser objeto de discriminación por cuestiones de nacimiento, sexo, raza, idioma, religión, educación, creencias políticas, posición económica o por cualquier otra condición.

No se contemplan excepciones en la aplicación del principio.

En virtud de la ley del trabajo (G.B.1963, núm. 163), las mujeres y los jóvenes no pueden realizar trabajos nocturnos o trabajos considerados peligrosos para su salud o moralidad.

El principio se aplica a través de las actividades de la oficina sobre cuestiones de género del Ministerio de Asuntos Interiores. También se han establecido el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, que trata los derechos de las mujeres trabajadoras, la fundación “Basta de violencia contra las mujeres”, otras organizaciones de mujeres y la organización de haitianos, que se ocupa de los trabajadores migrantes.

Evaluación de la situación en la práctica

En lo concerniente a los medios empleados para evaluar la situación en la práctica, no se han producido cambios desde la presentación de la primera memoria anual.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las medidas adoptadas para fomentar el respeto y eliminar la discriminación incluyen la formación profesional y la información pública ofrecida por el Ministerio del Trabajo.

Los medios desplegados para promover la eliminación de la discriminación por parte del Gobierno incluyen:

- políticas encaminadas a garantizar la igualdad de todas las personas;
- la información al público ofrecida por el Ministerio del Trabajo; y
- la continua reforma del sistema educativo.

Como se indicó en la primera memoria, las instancias siguientes promueven igualmente el principio de la eliminación de la discriminación:

- el Comité de dirección de los derechos laborales de las mujeres organiza seminarios y sesiones de formación;
- la educación de los trabajadores por parte del Suriname Labour College (SIVIS) patrocinado por interlocutores sociales, y
- las actividades de las organizaciones de mujeres trabajadoras y empleadoras.

Los objetivos del Gobierno son:

- la modificación y modernización del sistema legal actual; y
- la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar esos objetivos son:

- las disposiciones jurídicas en materia de salarios mínimos;
- el examen de las discrepancias entre salarios en los diversos sectores de la economía; y
- la importante falta de datos sobre la situación de los trabajadores en el sector rural y en el sector informal en materia de salarios y sueldos.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido una copia de esta memoria a las siguientes organizaciones representativas de empleadores:

- Associatie van Surinaamse Fabrikanten (ASFA);
- Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB);

Y a las siguientes organizaciones de trabajadores:

- Centrale van Landsdienaren Organisaties (CLO);
- Federatie van Agrariërs en Landarbeiders (FAL);
- AVVS «de Moederbond»;
- Progressieve Werknemers Organisatie (PWO);
- Organisatie van Samenwerkende Autonome Vakbonden (OSAV);
- Vakcentrale C-47.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Tailandia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En Tailandia se reconoce el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación en la Constitución del Reino de Tailandia de 1997, la ley de protección del trabajo de 1998 y el 8.º plan nacional de desarrollo económico y social. En el ámbito de las cuestiones en materia de género, se han llevado a cabo las siguientes acciones orientadas hacia la emancipación de la mujer:

- *la creación por parte del Ministerio de Industria del Instituto para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa*: Dicho instituto nacional prestará, gracias a una estrecha colaboración entre los organismos estatales y las instituciones docentes, servicios de apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME) mediante:
 - el desarrollo de una formación sumamente eficaz y de métodos y herramientas de asesoramiento que permitan ascender al personal de las PYME y a los profesionales que prestan varios tipos de servicios a éstas; y
 - el desarrollo a escala nacional de una extensa red de formación y de organismos o unidades de apoyo, en número y calidad suficientes como para satisfacer las necesidades de las PYME. Si se tiene en cuenta que algunos de los propietarios y empresarios de las pequeñas y medianas empresas son mujeres, dicha iniciativa beneficiará asimismo a este grupo.
- *el Proyecto de Iniciativa Real «Economía de la suficiencia»*: el Ministerio del Interior concibió dicho proyecto con el fin de descentralizar la industria y conceder poderes a las comunidades para que participaran en el proceso de autosuficiencia económica y desarrollo. Este incluye cinco estrategias y nueve programas que se han aplicado en virtud de las iniciativas reales. Las mujeres constituyen uno de los grupos beneficiarios de dicho proyecto. Estas pueden solicitar ayuda al perder su trabajo en casos de crisis económica y se les permite regresar a las zonas rurales a fin de colaborar con los ingresos familiares.

A nivel internacional, Tailandia ha ratificado el Convenio fundamental sobre igualdad de remuneración (núm. 100) y el Convenio sobre la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo (núm. 19), así como la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. También ha adoptado varios instrumentos internacionales como la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Evaluación de la situación en la práctica

Desde 1997, Tailandia se enfrenta a una crisis económica. La situación económica global ha afectado a las mujeres de muchas formas, influyendo en su vida familiar, educación, seguridad en el trabajo y, sobre todo, en su vida laboral, ya que éstas representan la mayoría de la mano de obra. Las mujeres se concentran en una franja relativamente pequeña de empleos, que, en su mayoría, se caracterizan por requerir escasas cualificaciones y por estar mal considerados y remunerados, además de las pocas posibilidades de ascenso. Muchas mujeres trabajan en empleos irregulares, sobre todo en el sector informal, y viven al límite de la subsistencia. Por ello, las mujeres se encuentran a menudo fuera del alcance de la legislación laboral formal y de la protección social. El conjunto de estas características sitúa a la mujer en una situación particularmente vulnerable en tiempos de crisis. Sin embargo, tal como indican los siguientes ejemplos, ha aumentado el número de mujeres que ocupan altos cargos.

Sector gubernamental

Número de mujeres con respecto al número de hombres a todos los niveles del poder judicial

Porcentaje de jueces, desglosados según el sexo, 1986-1998

Nivel	1986		1993		1995		1998		Total
	M (%)	H (%)							
Tribunal de Primera Instancia	3	97	18	82	17	83	19	81	1.808
Tribunal de Apelación	0	100	6	94	9	91	12	88	336
Tribunal Superior	0	100	0	100	1	99	2	98	128

M = Mujer; H = Hombre.

Fuente: Secretaría de la Comisión del Servicio Judicial, Oficina de Asuntos Judiciales.

Las estadísticas relativas al poder judicial indican que las mujeres han realizado adelantos significativos. En los tribunales de primera instancia y en los tribunales de apelación, el número de juezas se ha incrementado en gran medida, pasando del 3 por ciento al 19 por ciento, y del cero por ciento al 12 por ciento, respectivamente. A nivel del Tribunal Superior, el porcentaje de juezas se ha mantenido a nivel del cero por ciento durante siete años. Sin embargo, esta situación ha mejorado de forma gradual, con un aumento del uno por ciento en tres años.

Porcentajes de abogados, desglosados según el sexo, 1993-1997

Año	Mujeres (%)	Hombres (%)
1993	9,57	90,42
1994	10,56	89,43
1995	10,16	89,83
1996	10,91	86,94
1997	11,56	88,43

Fuente: Departamento de la Comisión de Abogados del Estado, Oficina del Fiscal General.

El porcentaje de abogadas ha aumentado de un 9,57 por ciento a un 11,56 por ciento entre 1993 y 1997. Aunque dicho crecimiento es todavía pequeño, los datos relativos a los

porcentajes de abogadas, una profesión que se considera masculina, indican una tendencia en alza de la contratación de mujeres.

Porcentajes de representación femenina en la administración pública, 1993 y 1996

Nivel	1993 (%)	1996 (%)
11	3,40	6,45
10	8,20	10,60
9	19,20	20,77
8	22,40	29,16
7	33,10	47,33
1-6	56,90	57,60

Fuente: Oficina de la Comisión de la Administración Pública.

Cabe señalar que, entre los funcionarios del Gobierno, el número de mujeres empleadas suele ser superior al de hombres en las siguientes categorías: administración pública, profesores de la administración pública, funcionarios de la universidad y funcionarios del gobierno local. El número de hombres empleados suele ser mayor en el campo de la justicia.

Porcentajes de policías a todos los niveles, desglosados según el sexo, 1991-1999

Año	Porcentajes de policías, desglosados según el sexo					
	Policías con grado de oficiales			Policías sin grado de oficiales		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total	Mujeres(%)	Hombres (%)	Total
1991	6,03	93,97	21.187	2,47	97,53	146.712
1992	6,17	93,83	22.376	2,26	97,74	152.828
1993	7,71	92,29	23.533	2,23	97,77	162.061
1994	7,90	92,10	24.784	3,42	96,58	174.858
1995	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	180.974
1996	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	187.090
1997	8,36	91,64	28.793	4,26	95,74	200.437
1998	8,27	91,73	37.373	3,86	96,14	203.509
1999	9,68	90,32	28.607	4,05	95,95	181.928

n.d. = no se dispone de datos.

Fuente: División de Cupos de Personal, Policía Real Tailandesa.

El porcentaje de mujeres policías con grado de oficiales ha aumentado de un 6,03 por ciento a un 9,68 por ciento en 1999. Asimismo, en 1999 se incorporó al cuerpo de policía un número mayor de mujeres policías sin grado de oficiales, con unas cifras que van desde el 2,47 por ciento al 4,05 por ciento. Aun así, el número de mujeres es todavía inferior en el cuerpo de policía, una de las profesiones que se considera más masculina.

La Comisión Nacional de Asuntos de la Mujer (NCWA) es consciente de la importancia que reviste aumentar el número de inspectoras, a fin de prestar ayuda a las mujeres que han sido víctimas de abusos sexuales. Por consiguiente, dicha Comisión ha puesto el mayor empeño en sensibilizar a la Policía Real Tailandesa sobre las cuestiones de

género. A raíz de ello, recientemente fueron nombradas 29 inspectoras para ocuparse de dichas víctimas, en las tres comisarías donde más abundan los delitos de tipo sexual.

Número de mujeres empleadas en el cuerpo diplomático con respecto al número de hombres

Los siguientes datos indican el número de mujeres empleadas en el cuerpo diplomático con relación al de hombres, tanto en Tailandia como en el extranjero, así como el número de mujeres tailandesas que trabajan en organizaciones internacionales. Se describen asimismo los obstáculos que les impiden incorporarse al cuerpo diplomático o trabajar en organizaciones internacionales.

Existen innumerables razones por las cuales las mujeres no pueden incorporarse al cuerpo diplomático o trabajar en organizaciones internacionales. Algunas mujeres no quieren trasladarse al extranjero por el inconveniente que supone tener que llevarse a sus familias consigo. Otro problema que puede plantearse es el de la educación continua de sus hijos. Además, los riesgos que se corren en los países donde existe discriminación sexual o violencia pueden disuadirlas de incorporarse a dicho cuerpo.

Funcionarios que trabajan en el cuerpo diplomático, en Tailandia y en el extranjero (a partir del 30 de octubre de 1998)

Nivel	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
11	1	-	1	0
10	70	7	77	9,1
9	53	13	66	19,7
8	105	32	137	23,4
7	61	36	97	37,1
6	172	110	282	39,0
5	65	64	129	49,6
4	47	44	91	48,4
3	12	16	28	57,1
Total	586	322	908	35,5

Son múltiples las razones por las que las mujeres no ingresan en el servicio diplomático ni en las organizaciones internacionales. Algunas no desean vivir en el extranjero, por las inconveniencias que supone llevar consigo a sus familias. La continuidad de la educación de los hijos puede ser otro problema. Además, en los países en que existe discriminación sexual o violencia, las mujeres se resisten a ingresar en el servicio a causa de los riesgos.

Representación y participación a nivel internacional

En 1998 aumentó el número de administrativas del Ministerio de Asuntos Exteriores, con respecto a 1996. El grado núm. 8 [los grados varían de 1 (principiante) a 11 (secretaría permanente)], estaba constituido por 137 personas, de las cuales un 23,4 por ciento eran mujeres. Los grados núms. 9 y 10 estaban compuestos por 63 y 80 personas respectivamente, de las cuales las mujeres representaban un 23,4 por ciento y un 8,8 por ciento. Las embajadoras constituían un 7 por ciento (de 57 embajadores, cuatro eran mujeres).

Entre los funcionarios de rango superior del Ministerio de Asuntos Exteriores (grados núms. 7 a 10) empleados en embajadas tailandesas de todo el mundo, el número de funcionarias era de 186 en 1996, lo que equivale a un 12,39 por ciento. En 1997, dicho porcentaje aumentó hasta un 13,44 por ciento y, en 1998, hasta un 13,60 por ciento.

Esfera política y pública

En el siguiente cuadro se indica la representación de hombres y mujeres nombrados o electos para un cargo a nivel del gobierno local y nacional en el período 1998-2000.

Representación de las mujeres en la política local y nacional, 1998-2000

Cargo	Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres
Nivel local			
<i>Gobierno provincial:</i>			
– Gobernador Provincial (2000)	2	74	2,6
– Gobernador Viceprovincial (2000)	1	166	0,6
– Vicegobernador (1998)	–	75	0,0
– Primer Oficial de Distrito (2000)	1	791	0,1
– Primer Oficial de Distrito de Bangkok (1998)	5	45	10,0
– Auxiliar del Primer Oficial de Distrito (2000)	477	5.556	7,9
<i>Administración local electa:</i>			
– Miembro del Consejo Administrativo Provincial (elección 2000)	168	2.020	7,7
– Miembro del Consejo Municipal (elección 2000)	142	1.304	9,8
– Miembro del Consejo Administrativo de Subdistrito (1998)	12.172	177.034	6,4
– Jefe de Subdistrito (1998)	131	6.942	1,9
– Jefe de Aldea (2000)	1.462	59.565	2,4
Nivel nacional			
Diputado del Parlamento (elección 1996)	22	371	5,6
Senador (elección 2000)	21	179	10,5
Consejo de Ministros (1998)	2	47	4,1
Partido Político Nacional (1998)			
Líder del partido	1	23	4,2
Secretario del partido	2	22	8,3
Miembro de la junta directiva del partido	48	321	13,0

Fuentes: Ministerio del Interior, Secretaría de la Cámara de los Representantes, Secretaría del Senado, Secretaría del Consejo de Ministros, Administración Metropolitana de Bangkok.

Empleo

En 1997, un estudio del Instituto de Investigación del Desarrollo de Tailandia mostró que, en los sectores punteros de exportación en los que las mujeres constituían la mayoría de la mano de obra, un 70,5 por ciento de éstas trabajaba en el campo del control de calidad, un 66,7 por ciento correspondía a mano de obra no cualificada, un 66,4 por ciento a mano de obra cualificada y un 67,8 por ciento a personal administrativo. Únicamente un 3,7 por ciento trabajaba en el campo de la ingeniería.

La Encuesta sobre mano de obra de 1998 (primera serie) puso de manifiesto que las mujeres representaban solamente el uno por ciento de los empleadores, y que un 24 por ciento eran trabajadoras por cuenta propia, un 8 por ciento funcionarias, un 31 por ciento trabajadoras familiares no remuneradas y, finalmente, un 36 por ciento trabajaba en el sector privado. La disminución del porcentaje de trabajadoras familiares no remuneradas del 32,14 por ciento al 30,97 por ciento entre 1996 y 1998 podría indicar que se incorporaron más mujeres a las categorías de trabajo remunerado o por cuenta propia.

La misma encuesta mostró que, en el sector privado, el salario medio de un trabajador de la industria manufacturera era de 8.613,5 baht al mes en las zonas municipales, mientras que el equivalente para las mujeres era de 5.835,9 (es decir, el 70,17 por ciento del salario de los hombres). Fuera de estas zonas, el salario medio de las mujeres de la industria manufacturera era relativamente superior (el 76,30 por ciento del salario de los hombres).

En lo que respecta a los servicios, las diferencias salariales en el sector privado eran ligeramente menores, con un salario medio para los hombres de 7.922,8 en las zonas municipales, mientras que el de las mujeres era de 5.653,3 (el 71,35 por ciento del salario de los hombres). En el sector de la agricultura o trabajos afines, la diferencia del salario medio fuera de las zonas municipales era incluso menor, con un salario medio para los trabajadores agrícolas de 3.439,2, mientras que el de las mujeres era de 2.878,6 (el 83,6 por ciento del salario de los hombres).

Como cabía esperar, dichas diferencias se reflejan igualmente en las estadísticas desglosadas según el sexo, relativas a los trabajadores peor y mejor remunerados. La Encuesta sobre mano de obra de 1998 (primera serie) mostró que, en las zonas municipales, 184.600 hombres ganaban menos de 2.000 baht al mes, mientras que 243.600 mujeres se encontraban en la misma situación. Por el contrario, fuera de las zonas municipales, solamente 42.500 mujeres ganaban más de 20.000 baht al mes, en comparación con 132.200 hombres. Entre los trabajadores peor remunerados que trabajaban fuera de las zonas municipales, la diferencia no era tan acentuada, con 5.220.200 mujeres y 4.181.300 hombres con un salario inferior a 2.000 baht. Sin embargo, la diferencia entre sexos también era bastante obvia entre los trabajadores mejor remunerados de las zonas municipales, con 287.800 hombres con un salario superior a 20.000 baht, en comparación con 139.800 mujeres.

Prácticas discriminatorias en materia de empleo

Dichas prácticas quedan reflejadas en la inspección del trabajo, las alegaciones de agravio y terminaciones de empleo. El informe de 1999 relativo a la inspección del trabajo, de ámbito nacional, muestra que el mayor número de inspecciones se refería a trabajadoras (así, por ejemplo, la inspección se realizó a 1.204.565 trabajadoras y a 1.012.122 trabajadores). El mismo informe indicó que no había casos de alegaciones de agravio o de terminaciones de empleo por discriminación.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El Gobierno ha adoptado las siguientes medidas con el fin de promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medidas adoptadas para modificar las actitudes que reafirman o conducen a estereotipos con respecto a niñas y mujeres, y esfuerzos desplegados a fin de afrontar las actitudes negativas hacia niñas que desean estudiar o trabajar en campos no tradicionales

En Tailandia todavía existen estereotipos con relación al papel de la mujer en la sociedad. La Comisión Nacional sobre los Asuntos de la Mujer y el Departamento de Desarrollo de Programas de Estudio e Instrucción han revisado los libros de texto que presentan a hombres y mujeres desempeñando papeles distintos y desiguales. Asimismo, se están realizando varios estudios a fin de evaluar cómo se transmiten los valores sociales correspondientes a uno u otro sexo a través de los libros de texto y otras lecturas. El Consejo Nacional de Educación profundizará aún más en dichos estudios.

Actualmente, la situación general queda mejor reflejada en los números y porcentajes de mujeres matriculadas en universidades públicas en campos en los que tradicionalmente predominaban los hombres. Por ejemplo, el número de mujeres en el campo de la ingeniería aumentó del 12,5 por ciento en 1993 al 15,5 por ciento en 1995, y hasta un 15,7 por ciento en 1997. En 1996, la Comisión Nacional sobre los Asuntos de la Mujer, conjuntamente con el Gobierno australiano, instruyó a 15 inspectoras de policía para que los casos relacionados con abusos sexuales, violencia y delitos contra mujeres y niños se trataran con tacto. En la actualidad hay 23 inspectoras.

En lo que respecta al número de mujeres empleadas en los medios de comunicación, hasta la fecha no se ha realizado ninguna recopilación sistemática de datos. Sin embargo, si tenemos en cuenta el número de estudiantes de periodismo en las universidades, lo que podría considerarse un medio de acceso a dicha profesión, vemos que el número de mujeres es superior al de hombres (un 17 por ciento de hombres y un 83 por ciento de mujeres en una de las mayores universidades públicas en 1998). En general, el número de mujeres que ejercen la profesión de periodista es también mayor, sobre todo en las categorías inferiores, como en el caso de las reporteras. Varios estudios y documentos muestran asimismo que el número de mujeres que ejercen la profesión de periodista en las categorías más altas es inferior al de hombres. Deberían realizarse más estudios con el fin de investigar si, en un futuro, la mayor proporción actual de mujeres que estudian periodismo supondrá mejores condiciones para las mujeres que ejerzan dicha profesión.

A pesar de las mejoras realizadas, queda mucho para alcanzar el objetivo que se había propuesto Tailandia, a saber que un 30 por ciento de las mujeres ocuparan puestos de alta dirección. El Gobierno ha establecido mecanismos y ha tomado medidas con el fin de conseguir dichos objetivos

Para Tailandia, los planes de acción positiva constituyen una posible solución. La Constitución actual garantiza claramente la igualdad de derechos y establece medidas para alcanzar el objetivo estipulado en el párrafo 4 del artículo 30: «Las medidas determinadas por el Estado para eliminar obstáculos o promover la capacidad de las personas para ejercer sus derechos y libertades como hacen las demás, no se considerarán discriminación injusta a tenor del párrafo 3». Se han ejecutado medidas complementarias con arreglo a la Constitución. Así, por ejemplo, el proyecto de ley relativo a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que resulta de la Constitución, prevé que más de un tercio de un total de sus candidatos nominados sean mujeres.

Por añadidura, las organizaciones gubernamentales y las pertinentes ONG han intentado por todos los medios que aumente la participación de las mujeres en los puestos directivos. La Comisión Nacional sobre los Asuntos de la Mujer, un organismo político, ha

instado asimismo a otras comisiones nacionales a alcanzar una proporción adecuada de mujeres, que debe establecerse con arreglo a la Constitución, en organizaciones como el Consejo Consultivo Social y Económico dependiente de la Junta Nacional para el Desarrollo Económico y Social. En todo el país se están tomando medidas para promover a la mujer, prepararla para la capacidad de mando, formarla en cuestiones legales, sensibilizarla sobre cuestiones de género y para promover de los principios consagrados en la Constitución. Sin embargo, no hay duda de que deberán tomarse otras medidas si se quiere alcanzar el objetivo de un 30 por ciento de mujeres en los puestos directivos.

Medidas adoptadas a fin de garantizar que las mujeres tailandesas participan plenamente en la concepción y ejecución de la planificación del desarrollo

Las políticas gubernamentales y la Constitución describen de forma detallada las medidas destinadas a promover la igualdad de género en los puestos directivos, incluidas en la planificación del desarrollo nacional. Entre todos los aspectos de la planificación del desarrollo, las mujeres han desempeñado un papel decisivo en los ámbitos social y educativo. Así, por ejemplo, la Fundación del Instituto de Investigación para el Desarrollo de Tailandia (TDRI), está constituida por 83 investigadores y auxiliares de investigación, de los cuales 52 son mujeres (es decir, el 62,7 por ciento). Sin embargo, el número de mujeres que participan en la planificación del desarrollo económico es todavía bajo, y se centra esencialmente en las actividades del Banco Nacional y de la Oficina del Presupuesto. La Oficina de la Junta Nacional para el Desarrollo Económico y Social está constituida por 28 funcionarias ejecutivas de grado núm. 8, mientras que el número de hombres es de 35. Dos mujeres son miembros de la Comisión Nacional de Política Económica e Inversión (un 2,5 por ciento), mientras que el número de trabajadores es de 78. En el Comité Consultivo Mixto de los Sectores Público y Privado, todos los miembros activos son hombres.

Acceso a una formación profesional adecuada

Debido a los prejuicios tradicionales, las mujeres tailandesas no siempre tienen acceso a una formación profesional adecuada, por mucho que representen más del 80 por ciento de la mano de obra de las industrias orientadas a la exportación. El Gobierno ha tomado medidas para que dichas mujeres puedan recibir formación, apuntarse a cursos avanzados sobre nuevas tecnologías y adquirir las competencias necesarias que les permitan seguir activas. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (MOLSW) ha organizado y ha dado su apoyo a programas de desarrollo de competencias con el fin de que las mujeres adquieran las cualificaciones que requiere el mercado y para que tengan una buena preparación y puedan competir con los hombres en el mercado laboral. El siguiente cuadro muestra el número de trabajadoras que participaron en programas de desarrollo de competencias y cursos destinados a mujeres con profesiones no tradicionales durante el ejercicio fiscal 1996.

Número de mujeres que participaron en programas de desarrollo de competencias, 1996

Ambitos	Número			
	Público	Privado	Hombres	Mujeres
Desarrollo de programas técnicos y de gestión	2.798	299	1.675	1.420
Desarrollo de tecnología mecánica	274	0	274	0
Desarrollo de tecnología industrial	699	31	567	133
Desarrollo técnico y diseño industrial	365	0	238	127
Desarrollo técnico de la electricidad	1.079	0	555	524
Promoción del personal	3.483	0	1.949	1.534
Total	8.666	330	5.258	3.738

Fuente: Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Dichas medidas también pretendían fomentar el interés y la concienciación en materia de participación de las mujeres en política y en la toma de decisiones, sobre todo mediante seminarios sobre la divulgación del conocimiento e información, a través de medios de comunicación como radio o programas de televisión, periódicos y páginas de acogida. Asimismo, éstas comprendían la realización de campañas, actividades de promoción y reuniones ocasionales con líderes de partidos políticos o miembros ejecutivos, a fin de alentarlos a adoptar políticas y medidas destinadas a promover la participación de la mujer.

Otras medidas tenían como objetivo sensibilizar a empleadores y trabajadores sobre la igualdad de empleo y prestar apoyo a la formación profesional para mujeres, con vistas a fomentar su igualdad de oportunidades en el empleo.

Tribus de las montañas

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, autoriza y presta servicios sociales a personas de las tribus de las montañas de Tailandia, a los fines de que lleguen a ser ciudadanos tailandeses respetables y autosuficientes, y puedan integrarse en el desarrollo general y en el sistema administrativo del Gobierno de Tailandia. Asimismo, el Gobierno promueve la conservación de los recursos naturales con la participación de las tribus de las montañas.

Actualmente, dichas tribus comprenden unas 774.316 personas en Tailandia, distribuidas en 20 provincias. De éstas, unas 464.668 ya han conseguido la nacionalidad tailandesa.

Personas inválidas

Existen siete centros para 910 personas que ofrecen formación profesional en los campos de la costura, sastrería, barbería, peluquería, peletería, reparación de motocicletas y máquinas, artesanía y electricidad. Además, el Centro de Desarrollo Profesional para Inválidos da trabajo a 50 personas.

Trabajadores extranjeros

En Tailandia hay un gran número de trabajadores extranjeros. Estos realizan trabajos de muy distinta índole y están protegidos, al igual que los trabajadores tailandeses, por la ley de protección de los trabajadores de 1998.

Los medios desplegados para promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación comprenden:

Gobierno

A fin de realizar dicho principio, se han asignado los siguientes recursos humanos, materiales y financieros:

- mejorar las competencias de las funcionarias electas de la administración local (miembros del consejo de la organización administrativa de subdistrito, jefes de subdistrito y jefes de aldea), mediante servicios de consultoría y cursos de capacitación dispensados en el lugar de trabajo durante el horario laboral;
- fomentar las aptitudes políticas de las candidatas a todos los niveles, mediante una formación previa a las elecciones (en los casos en que se hayan desarrollado programas de formación);
- promover la comprensión y sensibilización en materia de política (estructura y mecanismo), igualdad de género y derechos y mecanismos de protección, mediante la capacitación de instructores altamente cualificados y de participantes locales seleccionados entre los instructores de los líderes de la comunidad (la mayoría de los cuales son mujeres);
- nombrar a más mujeres en los altos cargos del sector gubernamental;
- asignar un presupuesto por medio de las organizaciones administrativas de subdistrito destinado a actividades que capacitan a las mujeres para su participación efectiva en el ámbito de la política;
- integrar las cuestiones de género en los programas y cursos de formación de la administración destinados a funcionarios de distrito y cargos superiores, a fin de garantizar que se tienen en cuenta las cuestiones de género y que se comparten las responsabilidades en los proyectos ya iniciados.

La Organización

Con el fin de promover la autonomía de las mujeres tailandesas, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la OIT y el Japón han emprendido conjuntamente un proyecto que lleva por nombre: «Aumentar las posibilidades de empleo de las mujeres tailandesas».

En 1999, el Gobierno tailandés ratificó el Convenio de la OIT núm. 100. Se precisa con toda urgencia asistencia técnica de la OIT, a fin de que el Gobierno de Tailandia pueda aplicar plenamente dicho Convenio.

Otros organismos

El Gobierno recomienda encarecidamente a otras fundaciones, asociaciones y consejos interesados en el tema de los derechos y protección de las mujeres, así como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que participen con miras a promover el principio. Asimismo, el Gobierno es favorable a que se impliquen nuevas asociaciones, como por ejemplo los trabajadores no sindicados, los trabajadores por cuenta propia y los empleadores de pequeñas empresas.

Para alcanzar dichos objetivos, Tailandia precisaría:

- desarrollar indicadores adecuados, estadísticas e información sobre las prácticas discriminatorias en su sentido más amplio;
- estudios de investigación sobre los obstáculos y factores secundarios que contribuyen a que las mujeres ocupen altos cargos y ganen las elecciones. Por añadidura, también convendría disponer de datos sobre la participación de las mujeres en puestos de dirección a todos los niveles;
- reforzar las actuales redes de derechos humanos y apoyar la creación de nuevos grupos y redes de derechos humanos;
- asistencia técnica por parte de la OIT;
- reforzar la participación y representación de las mujeres en el diálogo social.

***Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria***

Se ha remitido copia de esta memoria a las siguientes organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores:

Confederación de Empleadores de Tailandia

Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia

Congreso del Trabajo de Tailandia

Congreso Nacional Tailandés del Trabajo

***Observaciones recibidas de organizaciones
de empleadores y de trabajadores***

Hasta ahora no se han recibido comentarios de ninguna de estas organizaciones.

Tailandia

***Observaciones presentadas a la Oficina
por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)***

En 1996, la población masculina era de 29.837.000 hombres y la población femenina, de 29.872.000 mujeres; un 68 por ciento de las mujeres divorciadas tenían la guardia y custodia de los hijos.

En 1998, el índice de alfabetización de las mujeres tailandesas mayores de 15 años era del 93,2 por ciento y éstas constituían un 96 por ciento del índice de hombres alfabetizados. El índice de analfabetismo ha registrado un importante descenso desde 1970; un 49,4 por ciento de las mujeres llegan al ciclo superior de enseñanza secundaria.

En la agricultura, el salario de las mujeres (porcentualmente al salario de los hombres) es del 81 por ciento y del 70 por ciento en la industria.

La migración desde las zonas rurales hacia las zonas urbanas y el desplazamiento hacia el empleo en la industria constituye un fenómeno social significativo. Más de la mitad de personas que emigran de las zonas rurales hacia las ciudades son mujeres. En siete de las diez principales industrias de exportación, las mujeres constituyen un 80 por ciento o más de la mano de obra.

En cuanto a la actividad económica, un 73,1 por ciento de las mujeres tailandesas realizan una actividad económica y representan un 84,6 por ciento del índice masculino.

Subsisten los obstáculos *de facto* que impiden el acceso de la mujer tailandesa a las oportunidades de empleo y la promoción. Las estadísticas demuestran que las mujeres tailandesas constituyen una parte importante de la mano de obra, lo que refleja la función de la mujer en calidad de aportación importante a los ingresos de la familia y como resultado de la demanda del mercado de trabajo moderno. En los sectores del textil, los alimentos congelados, las piedras preciosas, el calzado y otros, más del 75 por ciento del personal son mujeres. Asimismo, una cantidad considerable de mujeres trabaja en la industria del turismo. La demanda de empleadas domésticas, obreras industriales y trabajadoras del sector de los servicios (sobre todo de los restaurantes) brinda oportunidades de empleo a las mujeres jóvenes.

Las mujeres empiezan a trabajar a una edad más temprana que los hombres, lo que puede significar que se ven privadas de una mejor educación que tiene como corolario las limitaciones en las opciones de empleo.

En efecto, las mujeres se concentran en los empleos subalternos y peor remunerados. El salario medio de las mujeres representa un 70 por ciento del salario de los hombres de la misma rama industrial. En el sector de los servicios, las diferencias son todavía más grandes: las mujeres perciben un 62 por ciento del salario percibido por los hombres.

El predominio de las mujeres entre los trabajadores peor remunerados refleja la desigualdad en materia de acceso a la enseñanza pero las mujeres también participan más en los sectores no estructurados de la economía. Muchos sectores de la economía (particularmente en relación con las industrias de la exportación y de servicios de menor complejidad técnica) dependen de los convenios laborales extraoficiales y del personal contratado diariamente o que trabaja a domicilio. Es muy fácil que los empleadores incumplan la obligación de respetar el salario mínimo e ignoren el derecho a disfrutar de vacaciones pagadas o de la licencia de maternidad.

Las mujeres que trabajan por cuenta propia constituyen la mayoría en este grupo, no se benefician de la protección jurídica y, en general, perciben pocos ingresos.

El derecho a trabajar no está limitado por ninguna disposición legal. En principio, todos los obstáculos oficiales que se oponían al empleo y a la promoción de la mujer en la administración pública fueron abolidos cuando Tailandia suprimió todas las reservas que había interpuesto al Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con respecto a las mujeres. Sin embargo, en el sector privado, no existen ni leyes ni reglamentaciones que impidan que los empleadores apliquen criterios discriminatorios para contratar a sus trabajadores: así, por ejemplo, las ofertas de empleo se dirigen indistintamente tanto a hombres como a mujeres en función de los estereotipos en curso. Se hace sentir una necesidad de sensibilización.

Tailandia ha establecido un mecanismo nacional permanente para la promoción de las mujeres y la protección de sus derechos (Comisión nacional para los asuntos de la mujer) encargado de proponer políticas o planes de desarrollo a favor de las mujeres. Una de las

tareas de esta comisión ha sido la difusión y la recopilación de datos estadísticos sobre la condición social de las mujeres.

La Constitución de Tailandia incluye una cláusula (desde 1994) que estipula expresamente la igualdad entre hombres y mujeres. Sobre esta base, cualquier proyecto de ley considerado anticonstitucional puede presentarse al tribunal constitucional y neutralizar el proyecto de ley o sancionar los casos de discriminación. No obstante, en la práctica, este procedimiento se ha utilizado pocas veces. Se ha constatado más un efecto persuasivo que una serie de consecuencias jurídicas.

Hasta 1997, en el plano legislativo, este país no disponía de ninguna ley que prohibiera la discriminación en relación con la mujer, salvo en las cláusulas de la Constitución.

Desde hace algunos años, Tailandia se ha adherido al Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con respecto a las mujeres.

Las trabajadoras están protegidas por dos normas, a saber una norma relativa al salario mínimo y otra relativa al decreto de la misma remuneración por el mismo trabajo. No obstante, se puede comprobar que muchos hombres y mujeres trabajan por una remuneración inferior al salario mínimo, habida cuenta de que los empleadores encuentran el modo de incumplir estas disposiciones mediante la subcontratación. En este contexto, la disposición sobre la igualdad de remuneración no parece aplicarse en la práctica.

En cuanto a la situación jurídica y a la práctica de las trabajadoras, la legislación estipula que las mujeres que han trabajado más de 180 días tienen derecho a 90 días de licencia de maternidad con beneficio de las prestaciones en especies. Sin embargo, las trabajadoras del sector privado tienen dificultades para hacer valer dicho derecho habida cuenta de la actitud de los empleadores. Además, incluso si la ley prohíbe el despido por causa de maternidad, no se ha presentado ningún caso de sanción contra un empleador que haya despedido a una empleada por dicho motivo.

Tanzanía, República Unida de

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación está reconocido en la República Unida de Tanzanía.

Concretamente, este principio está reconocido en los siguientes instrumentos internacionales ratificados:

- Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
- Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- Convenio de la OIT sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140);
- Convenio de la OIT sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170);

- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979;
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos civiles y políticos, 1966;
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de la mujer, 1953.

Este principio también está reconocido en los artículos 9, 9), 12, 13, 1), 2), 5), 14, 15, 22 y 23 y en el Preámbulo de la Constitución de la República Unida de Tanzania. Sin embargo, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, 5), el sexo no figura entre los criterios de la discriminación. El Gobierno está considerando enmiendas a la Constitución, que incorporarían el sexo como uno de los criterios para la no discriminación.

Leyes y reglamentos:

La ordenanza sobre el empleo, en su capítulo 366, sección 83, impone restricciones en el empleo de las mujeres y jóvenes en trabajos nocturnos. La sección 86 también limita el empleo de las mujeres en las minas. Sin embargo, un examen del derecho laboral y de otras leyes relacionadas con el trabajo en el marco de un proyecto titulado «Seguimiento» del Plan de acción nacional para promover el empleo de las mujeres en el marco del ajuste estructural mostró la existencia de algunas deficiencias en diversas leyes. Se adjunta un resumen de la legislación laboral pertinente [no se reproduce].

A continuación se menciona la legislación que afecta a las mujeres:

- ley sobre las tierras, 1999;
- ley sobre las tierras de colectividades, 1999; y
- ley sobre el matrimonio, 1971.

Estas leyes tienen deficiencias porque aún se autoriza la existencia de la legislación consuetudinaria, por lo que a las mujeres les resulta muy difícil ganarse un salario, particularmente en los pueblos.

La discriminación no está claramente definida en Tanzania.

No hay criterios claramente definidos que permitan determinar las acciones que pueden considerarse discriminatorias, por lo que el proyecto de legislación laboral recomienda actualmente la necesidad de identificar y describir la práctica discriminatoria en Tanzania, incluido el acoso sexual en el trabajo.

Algunos casos de personas o categorías de personas quedan excluidas de la aplicación de este principio. Estas exenciones están incluidas por ejemplo en la ordenanza sobre el empleo, en su capítulo 366, sección 86, que limita el empleo de las mujeres en las minas. La ordenanza sobre las fábricas, en su capítulo 297, carece de las disposiciones adecuadas para atender las necesidades especiales de las mujeres con respecto a la seguridad y la salud.

Se cree que algunas categorías de trabajos están excluidas de la aplicación de este principio, por ejemplo las relacionadas con las fuerzas armadas y con los cargos de responsabilidad del Gobierno, el Parlamento y el Poder Judicial.

En algunos ministerios existen unidades administrativas que resuelven las cuestiones de género. Ya se ha reconocido la necesidad de crear una comisión que garantice la igualdad de oportunidades.

Evaluación de la situación en la práctica

La encuesta de 1990 sobre la mano de obra no estuvo desglosada por sexo. Actualmente está haciéndose un estudio que será desglosado por sexo. Se ha comenzado a trabajar en el proyecto de promoción del empleo de las mujeres, pero se debería hacer más hincapié en el sector informal. Se dispone de datos administrativos, pero no han sido recopilados correctamente de manera que incluyan, por ejemplo, el empleo en el servicio civil. Esto requiere mayor estudio.

En un estudio realizado dentro del ámbito del proyecto sobre la promoción del empleo de la mujer en el contexto del ajuste estructural, se dieron a conocer varias recomendaciones entre las que figuran:

- analizar y divulgar información desde el punto de vista de la discriminación por razones de género, empezando por la encuesta en curso sobre la mano de obra;
- mejorar las formas de medir el empleo y las actividades económicas, las condiciones laborales y la seguridad social;
- desarrollar indicadores del mercado laboral adicionales para que se tengan en cuenta a los trabajadores (mujeres y hombres) de fuera del sector formal;
- determinar y relacionar las características de los trabajadores con respecto a una situación laboral particular;
- seguir de cerca la movilidad del empleo de las mujeres en el sector formal, sus salarios y su nivel de educación;
- crear una clasificación nacional (según las categorías profesionales) para reunir información sobre las mujeres según las profesiones y las categorías.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Se han tomado medidas positivas contra la discriminación mediante la ley de 1978 sobre la educación, en lo que respecta a la matriculación de los niños en edad escolar en escuelas primarias y a la admisión de candidatas a la educación superior, la cual ha ascendido del 17 por ciento en 1995-1996 al 29 por ciento en 1996-1997. También se ha tomado este tipo de medidas con el fin de garantizar que al menos el 15 por ciento de los miembros del Parlamento sean mujeres. Además, al menos el 25 por ciento de los cargos pertenecientes al sector del gobierno local deben ser ocupados por mujeres. Otras iniciativas incluyen la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Actualmente, la tendencia muestra que cada vez más mujeres ocupan puestos importantes en los servicios civiles, públicos e incluso en el Poder Judicial.

Se han adoptado numerosas medidas para asegurar la revisión de las leyes establecidas y la aplicación de las nuevas leyes, a los fines de erradicar la discriminación. El proyecto sobre la Promoción del empleo de la mujer en el contexto del ajuste estructural, auspiciado por el Ministerio del Desarrollo del Trabajo y de la Juventud, ha identificado prácticas discriminatorias y ha recomendado el establecimiento de una

comisión de igualdad de oportunidades. También ha recomendado la realización de un estudio del sector no estructurado a los fines de obtener más información en materia de empleo, en particular para las mujeres.

Se están aplicando programas especiales para que las mujeres consigan más y mejores empleos con el fin de lograr que no sean objeto de discriminación en el empleo o la ocupación por motivo de su sexo.

Otros proyectos en favor de la mujer han sido emprendidos por el Programa Nacional de Generación de Ingresos (NIGP). Los proyectos tienen como beneficiarios a todas las personas sin empleo o que corren el riesgo de perder su trabajo. Este problema aplica algunos criterios de género. Se ha establecido que el 50 por ciento de los beneficiarios de proyectos individuales sean mujeres. Se adjunta la lista de los proyectos [no se reproducen].

Actualmente, otras iniciativas incluyen el desarrollo de una política centrada en la igualdad de oportunidades para tratar la desigualdad entre sexos y la buena administración de los asuntos políticos.

Los programas de la Asistencia de Desarrollo Internacional de Dinamarca (DANIDA) están encaminados a mejorar las capacidades profesionales, técnicas, directivas de las mujeres, así como otras capacidades relacionadas con el trabajo. Un Fondo de Formación para las Mujeres de Tanzania establece la generación de ingresos, la formación para el desarrollo empresarial, y las capacidades de gestión y organización. Abarca los sectores de la agricultura, la educación, la salud, la salud en el medio ambiente, el género y el desarrollo, las estadísticas, la contabilidad, la producción alimentaria y las tecnologías rurales.

El Fondo de Creación de Capacidad del Organismo Sueco de Desarrollo Internacional ayuda a las mujeres de la administración pública en materia de creación de capacidad, organismo encaminado a mejorar sus capacidades y los conocimientos actuales para ampliar la competencia y eficiencia de las mujeres en el trabajo. El Fondo brinda a las mujeres la posibilidad de avanzar en su carrera y de ampliar sus oportunidades. Aproximadamente 230 mujeres en varios niveles de la administración pública se han beneficiado de programas de capacitación patrocinados por el Fondo desde su creación en 1998.

La OIT apoya la promoción de los vínculos entre el empleo de las mujeres y la reducción del trabajo infantil. El proyecto está encaminado a mejorar el bienestar de las familias pobres, mediante la promoción de Más y Mejores Trabajos para las Mujeres, en unas condiciones que conducirán a la reducción progresiva del trabajo infantil.

La Reunión tripartita subregional de Africa oriental sobre la discriminación en el mundo del trabajo, celebrada en Kampala (Uganda) del 11 al 13 de abril de 2000, constituye otra fuente de apoyo.

Otras organizaciones incluyen:

- el Fondo de Educación en Asuntos Jurídicos de Tanzania (TANLET), que ha establecido el Centro Legal y de Derechos Humanos (LHCR), que tiene por objeto proteger y defender los derechos humanos mediante la educación en materia de asuntos jurídicos. El centro aborda cuestiones que afectan a las mujeres;
- la Asociación de Abogadas de Tanzania (TAWLA) y las Mujeres en la Legislación y el Desarrollo (WILDAF) son grupos que han concedido prioridad al trabajo de

presión y defensa para las mujeres, y que presta servicios de asesoramiento gratuitos sobre cuestiones jurídicas y de otro tipo.

Los objetivos del Gobierno son fomentar la observancia y promoción de los derechos humanos, la democracia y el buen gobierno, a los fines de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

La OIT podría apoyar las actividades siguientes:

- El establecimiento de un consejo de igualdad de oportunidades.
- La concretización de información desglosada sobre el mercado del trabajo.
- La OIT debería controlar la observancia del convenio tras su ratificación. El proceso de ratificación se encuentra en una fase muy avanzada.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido una copia de esta memoria a la Asociación de Empleadores de Tanzania y a la Organización de Sindicatos de Tanzania.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno recibió observaciones de organizaciones de trabajadores acerca de las medidas de seguimiento respecto de la Declaración relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación a través de la OIT, en Ginebra. No se han recibido observaciones de los empleadores.

Tanzanía, República Unida de

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La República Unida de Tanzania no ha ratificado ni el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ni el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Las mujeres constituyen aproximadamente el 28 por ciento de los trabajadores del sector formal. En el sector público, donde trabaja el 80 por ciento de la fuerza de trabajo, existen varios estatutos que limitan el acceso de las mujeres a ciertos puestos u horarios de trabajo. Existen normas tradicionales rígidas que aún dividen a los trabajadores de ambos sexos y sitúan a la mujer en una posición de subordinación. En general, las mujeres no están autorizadas a trabajar entre las 22 y las 6 horas.

La discriminación contra las mujeres también existe en el campo, donde se dedican a las tareas de labranza y a la crianza de los niños, mientras que los hombres aprovechan las escasas oportunidades de empleo remunerado existentes.

En la Isla de Zanzíbar, al igual que en muchos lugares de la parte continental, las mujeres son víctimas de restricciones discriminatorias en cuanto a herencia y propiedad de bienes, debido al derecho consuetudinario y a la ley islámica, que se aplica según el deseo del jefe de familia hombre.

Los niveles de educación y alfabetización difieren mucho entre los hombres y las mujeres. Las tasas de matriculación escolar de las niñas son más bajas que las de los varones y generalmente disminuyen con cada año suplementario de escolarización. Frecuentemente se expulsa a las niñas de las escuelas antes de cumplir los 15 años de edad debido a un embarazo o a un casamiento precoz, pese a la existencia de disposiciones legales para que sigan asistiendo a la escuela en esas circunstancias. No obstante, desde 1990 ha aumentado de un modo general la tasa de participación de las niñas en la educación.

A pesar de que oficialmente no se discrimina a las personas inválidas, en la práctica estas personas tienen acceso limitado a la educación, al empleo y a otros servicios estatales, debido a barreras físicas. El Gobierno destina fondos limitados a las instalaciones y los programas especiales.

Dentro de la fuerza de trabajo las mujeres están en una situación de subordinación y deben hacer frente a la discriminación en numerosos sectores. Su nivel de educación es inferior al de los hombres y las tasas de inscripción escolar de las niñas son muy inferiores a las de los varones.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno recibió esas observaciones a través de la Oficina de la OIT de Ginebra.

Se ha incluido asimismo en la memoria del Gobierno para el examen anual de 2001 lo siguiente:

La ley de educación de 1978 contiene disposiciones positivas contra la discriminación en relación con la inscripción de los niños en edad escolar en los establecimientos de enseñanza primaria y la admisión de candidaturas femeninas a la enseñanza superior, que pasaron del 17 por ciento en 1995-1996 al 29 por ciento en 1996-1997. También se tomaron medidas positivas contra la discriminación para garantizar que al menos el 15 por ciento de los miembros del Parlamento fuesen mujeres. Además, las mujeres deben ocupar por lo menos el 25 por ciento de los cargos en los gobiernos locales. Otra iniciativa consiste en brindar a las mujeres la oportunidad de participar en toma de decisiones. Actualmente, se observa un aumento del número de mujeres que consiguen mejores puestos en la administración pública, los servicios públicos e incluso en el poder judicial.

Se están poniendo en práctica programas especiales para proporcionar más y mejores trabajos a las mujeres, a fin de garantizar que no haya discriminación ni en el empleo ni en la ocupación por razón de sexo.

El Programa de generación de ingresos nacionales (NIGP) ha iniciado también proyectos a favor de la mujer. Esos proyectos están dirigidos a personas desempleadas o que corren el riesgo de quedar desempleadas, y tienen en cuenta el problema de género. Se exige que aproximadamente el 50 por ciento de los beneficiarios en proyectos individuales sean mujeres. Se adjunta la lista de proyectos, pero no se reproduce.

Entre otras iniciativas actuales, figura la elaboración de una política centrada en la igualdad de oportunidades para abordar los problemas de la desigualdad de género y de la

buena gestión. Se han obtenido asimismo fondos del Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA) para efectuar un examen de la política y la legislación laborales que comenzará en breve.

Además, el Gobierno está dispuesto a proporcionar instalaciones especiales a las personas inválidas, sin discriminación alguna, teniendo en cuenta las limitaciones financieras.

Con respecto a las restricciones discriminatorias en materia de herencia y régimen de propiedad, se han emprendido iniciativas para examinar la legislación discriminatoria, incluidas la ley sobre las tierras de 1999, la ley sobre las tierras municipales de 1999 y la ley sobre el régimen matrimonial de 1971.

Uganda

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En Uganda se reconoce el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo.

Uganda es signataria de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979 y del Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

La Constitución nacional de Uganda de 1995 incorpora las disposiciones de dicho Convenio, y el artículo 21 estipula la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación:

21, 1) Todas las personas son iguales según la ley y ante ésta en todos los ámbitos de la vida política, social y cultural o en cualquier otro aspecto y disfrutarán de idéntica protección de la ley.

21, 3) Nadie sufrirá discriminación en razón de su posición social o económica.

El artículo 32 de la Constitución prevé acciones positivas a favor de los grupos de personas marginadas por motivos de género, edad o discapacidad, con el objetivo de corregir dichas desigualdades.

El Ministerio de Asuntos de Género, Trabajo y Desarrollo Social tiene la consigna de sacar de la marginación a determinados grupos con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

En la definición del concepto de discriminación han quedado comprendidas todas las prácticas de discriminación descritas en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

A pesar de que la Constitución proporciona un marco legal para el reconocimiento del principio general de no discriminación, éste no se aplica ni al sector informal ni a los trabajadores del servicio doméstico. El decreto sobre el empleo todavía se encuentra en proceso de revisión, con el fin de ampliar su alcance y su ámbito de cobertura.

El proyecto de política de empleo, de ser adoptado, establecería directrices para la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Evaluación de la situación en la práctica

La falta de estadísticas y de información continúa siendo un problema, que afecta a la evaluación de la situación en la práctica.

Los grupos vulnerables afectados incluyen a mujeres, jóvenes, personas con discapacidades y personas con VIH/SIDA.

No se dispone de estadísticas sobre las profesiones, remuneraciones, promoción, prestaciones complementarias, formación profesional o lesiones, ni otras estadísticas pertinentes para la evaluación de la situación en la práctica. Las mujeres del sector informal trabajan en condiciones de trabajo precarias (baja remuneración, entorno laboral inseguro, ausencia de seguridad social, acceso inadecuado a la sanidad, inexistencia de licencias de maternidad, etc.). El cuadro adjunto (extraído de *Mujeres y Hombres en Uganda: Hechos y Cifras, 1998*, cuadro 6.2 de la página 53 [no se reproduce]) facilita algunos datos sobre el número de mujeres que ocupaban puestos de alta dirección en Uganda en julio de 1997.

Dichas estadísticas indican que el número total de mujeres activas en el campo de la política y que ocupan puestos de alta dirección es todavía bajo en relación con el de los hombres.

Las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos en el caso de personas con discapacidades han sido identificadas en un estudio relativo a su educación, empleo, características y edad. La situación laboral de las personas con discapacidades se indica en el cuadro 7.5 de la página 59 del folleto *Mujeres y Hombres en Uganda: Hechos y Cifras, 1998*. Las personas con discapacidades experimentan dificultades a la hora de incorporarse al mundo laboral, debido a que tienen necesidades particulares en lo que se refiere a la formación, al tipo de trabajos que pueden realizar, al acceso físico al lugar de trabajo y a los prejuicios de la sociedad. Sin embargo, el Gobierno tiene la intención de adoptar un enfoque bidireccional para la integración de las personas con discapacidades, a través del Plan Nacional de Rehabilitación y del Programa de Rehabilitación a nivel de la comunidad.

La población activa constituye un grupo de edad de la población sexualmente activa y vulnerable al contacto con el VIH/SIDA, que tiene muchas posibilidades de sufrir discriminación por parte de los empleadores y compañeros de trabajo en caso de contaminación por este virus.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El Gobierno ha creado la Comisión de Derechos Humanos que, entre otras cosas, investiga la violación de cualesquiera de los derechos humanos, por su propia iniciativa o dando curso a quejas formuladas.

Además, tanto el Inspector General del Gobierno (IGG) como el Ministro responsable de la Ética e Integridad dependiente de la Oficina del Presidente, trabajan con miras a garantizar el respeto y la promoción del principio de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Gobierno ha tomado una serie de medidas a fin de garantizar la aplicación de dicho principio.

Asimismo, se está constituyendo la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Asuntos de Género, Trabajo y Desarrollo Social y se está preparando, para las partes interesadas, un proyecto de informe sobre conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades, que constituirá el documento de trabajo de un futuro seminario.

El Ministerio de Asuntos de Género, Trabajo y Desarrollo Social ha constituido un consejo nacional en materia de discapacidades. El objetivo general de dicho consejo es garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades, controlar la prestación de servicios a dichas personas, y abogar por y promover unos servicios eficaces y la colaboración entre las partes interesadas.

El programa de fomento de la educación primaria universal tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el empleo, empezando por la educación.

Los planes de acción positiva forman parte de los esfuerzos constantes que despliega el Gobierno para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Existen órganos políticos para las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidades que participan en política y en la elaboración de decisiones.

La Dirección de Asuntos de Género del Ministerio ha realizado actividades para la sensibilización y concienciación en esta materia con el fin de eliminar la discriminación por razón de género.

El proyecto de política de empleo nacional consagra una parte a la integración de grupos especiales de beneficiarios, entre los cuales se encuentran las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidades.

Los objetivos del Gobierno con miras al respeto, la promoción y la realización de dichos principios y derechos son: velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos de Uganda en materia de justicia social y desarrollo económico y garantizar el ejercicio equitativo de los derechos y oportunidades, en particular en materia de acceso a la educación, servicios sanitarios, suministro de agua potable e inocua, trabajo, vivienda decente, condiciones adecuadas de vestuario, seguridad de la alimentación, pensiones y prestaciones de jubilación.

En octubre de 1999 se celebró un seminario subregional en Kampala sobre discriminación en el mundo laboral. No obstante, se requiere una mayor sensibilización y concienciación de las partes interesadas, de los empleadores y trabajadores y del público en general, con respecto al principio de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Debería mejorarse el sistema de recopilación de datos y de información relativa a la aplicación del principio. De hecho, haría falta realizar encuestas e investigaciones y desarrollar los indicadores adecuados. Asimismo, es necesaria la capacitación de inspectores de trabajo en técnicas de acopio de datos desglosados y del análisis de los mismos. Ello reforzaría el sistema de control de la inspección del trabajo.

Se está llevando a cabo una reforma legislativa con el fin de incluir disposiciones relativas a grupos vulnerables. Una de estas medidas es la creación de una Comisión sobre

Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, debería reforzarse asimismo la capacidad de los organismos estatales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de articular los intereses de los grupos vulnerables afectados.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha remitido copia de esta memoria a la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) y a la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se remitirán a la OIT todas las observaciones que formulen estas organizaciones, tan pronto las reciba el Gobierno.

Anexo (no se reproduce)

- Mujeres y Hombres en Uganda: Hechos y Cifras, 1998 (extractos).