

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Índice

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

	<i>Página</i>
Antigua y Barbuda	
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	559
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	559
Bahrein	
Gobierno.....	559
China	
Gobierno.....	561
Comoras	
Gobierno.....	561
Estados Unidos	
Gobierno.....	562
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	562
Estonia	
Gobierno.....	564
Japón	
Gobierno.....	566
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo).....	570
Kiribati*	
Gobierno.....	571
Kuwait	
Gobierno.....	574
Malasia	
Gobierno.....	575
Mauricio	
Gobierno.....	577
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	579
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	579

* El Gobierno ha reproducido las observaciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la parte de su memoria titulada «Observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores».

Mauritania	
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)	582
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios formulados por la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)	582
Myanmar	
Gobierno	584
Namibia	
Gobierno	587
Omán	
Gobierno	587
Pakistán	
Gobierno	589
Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Todos los Sindicatos de Pakistán (APTUC) a través de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)	591
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Nacional Pakistání de Sindicatos (PNFTU).....	592
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	593
Qatar	
Gobierno	594
San Vicente y las Granadinas	
Gobierno	596
Singapur	
Gobierno	596
Tailandia	
Gobierno	598
Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL).....	612
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios del Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL)	612
Uganda	
Gobierno	613

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Antigua y Barbuda

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

Las mujeres hacen frente a sendas discriminaciones —empleo y ocupación— en la sociedad en su totalidad así como en el mercado de trabajo. En Antigua y Barbuda, si bien las mujeres representan el 45 por ciento de la fuerza laboral activa, los hombres exceden en mucho en los empleos profesionales. Existe un Departamento para los Asuntos de la Mujer destinado a promover el acceso económico de las mujeres, aunque ha tenido un impacto insignificante.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

La observación presentada a la OIT por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (texto citado) sorprende al Gobierno por la falta de honradez del autor.

Las informaciones presentadas por la CIOSL están sesgadas en muchos aspectos – las mujeres superan en número a los hombres en el ejercicio de empleos profesionales en Antigua y Barbuda. La Dirección de la Mujer ha contribuido considerablemente al avance socioeconómico de las mujeres en el país – la legislación sobre el trabajo de la tierra declaraba ilegal la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, y la práctica está intacta.

El Gobierno se encuentra a menudo con declaraciones negativas como ésta, cuando las organizaciones se esfuerzan por defender la necesidad de subvencionar proyectos relativos a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Bahrein

Gobierno

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 en razón de 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 término 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 traducido 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 se 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.

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.

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.

China

Gobierno

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

En colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el Gobierno de la República Popular de China organizó dos seminarios acerca del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en Yinchuan, capital de la Región Autónoma de Ningxia Hui, y en Guiyang, capital de la Provincia de Guizhon, en septiembre de 2000. Un año después, en septiembre de 2001, los seminarios relativos a dicho Convenio se celebraron en Shanghai y Beijing.

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

La memoria fue preparada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y todas las Federaciones de Sindicatos de China y la Confederación de Empresas de China.

Comoras

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La primera reunión del Consejo Superior para el Trabajo y el Empleo (CSTE) se celebró el 26 y el 27 de septiembre de 2001 con el apoyo técnico y material que proporcionó la Oficina Internacional del Trabajo y en especial del Equipo consultivo multidisciplinario para el África oriental (EAMAT).

Dicha reunión ofreció la ocasión para que el Gobierno diera a conocer sus planes con vistas a la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y obtuviera respuestas favorables al respecto de parte de los interlocutores sociales.

El Gobierno aprovecha esta oportunidad para dar las gracias a la Oficina Internacional del Trabajo por el apoyo material y técnico prestado por intermedio del EAMAT (Addis Abeba) y la Oficina de la OIT en Antananarivo (Madagascar) que contribuyó al éxito alcanzado en la primera reunión del CSTE.

El Gobierno desea reiterar su petición de contar con un programa nacional, con arreglo al seguimiento de la Declaración, con vistas a promover la lucha contra todas las formas de discriminación que afectan a la mujer, fortaleciendo el sistema de administración del trabajo, la participación de los interlocutores sociales y el diálogo social.

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

Se ha enviado copia de la presente memoria a la Organización de Empleadores de Comoras (OPACO) y a la Confederación de Sindicatos Independientes de Comoras (USATC).

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

Para la preparación de esta memoria se ha consultado a los interlocutores sociales. Toda observación que el Gobierno reciba de los interlocutores sociales respecto de esta memoria será transmitida a la mayor brevedad a la OIT.

Estados Unidos**Gobierno****Medios de apreciación de la situación*****Evaluación del marco institucional***

Dado que el examen de las memorias anuales con arreglo al Seguimiento de la Declaración tiene por objeto informar sobre los cambios que hayan podido producirse con respecto a la legislación nacional pertinente y a la práctica desde la presentación de nuestra última memoria, el Gobierno desea comunicar que no se han producido cambios.

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

La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional tuvieron ocasión de formular comentarios sobre la memoria durante su redacción.

En aplicación de lo estipulado en el artículo 23(2) de la Constitución de la OIT, actualmente se les envía copias de esta respuesta.

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

Los Estados Unidos no han ratificado todavía los dos convenios fundamentales de la OIT sobre discriminación – a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Si bien la legislación contiene generalmente disposiciones satisfactorias contra la discriminación, en la práctica, las mujeres perciben una remuneración muy inferior a la de los hombres, y persisten también otras formas de discriminación.

La legislación estadounidense prevé la igualdad de derechos independientemente de la raza, la nacionalidad, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo, la edad o la incapacidad mental o física.

Las mujeres constituyen actualmente el 45 por ciento de la fuerza de trabajo, mientras que en 1970 representaban 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. En el caso de las mujeres de origen hispanico es 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 disponibles para las víctimas de la discriminación en los Estados Unidos son comparables o superiores a los que existen en la mayoría de los demás países. Sin embargo, debido a que la legislación del trabajo no brinda una protección adecuada a los empleados, éstos pueden y de hecho están sujetos a despidos y a otros cambios arbitrarios de sus condiciones de empleo. En muchas situaciones es difícil, por no decir imposible, distinguir esa conducta arbitraria de los empleadores legalmente permisible de la discriminación.

Hay muchos informes relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo. Las recientes sanciones legales sumamente severas contra los empleadores que no impiden el acoso sexual quizás haga que se preste mayor atención a este problema. La Comisión de Oportunidades Iguales en el Empleo (EEOC) se ha ocupado de casos similares.

La discriminación en el empleo por motivos de raza está prohibida por la legislación federal de los Estados Unidos. Sin embargo, a pesar de esta prohibición, el número de cargos presentados por particulares que alegan discriminación racial en el trabajo continúa siendo elevado. En 1992, la Comisión de Oportunidades Iguales en el Empleo recibió aproximadamente 29.500 cargos de discriminación por motivo de raza. En el año 2000, ese organismo recibió casi 29.000 de esos cargos, aunque el valor de las indemnizaciones financieras por los agravios a particulares se duplicó durante el período de 1992 a 2000. La segregación racial en el empleo continúa siendo elevada. Por ejemplo, un 12 por ciento de todos los empleados blancos ocupan puestos oficiales y empresariales en el sector privado, mientras que para las minorías la proporción es sólo de un 5 por ciento.

Los trabajadores migrantes se enfrentan también con elevados niveles de discriminación en el lugar de trabajo, particularmente aquellos trabajadores migrantes que no tienen permiso oficial para trabajar en los Estados Unidos. Hay más de 6 millones de esos trabajadores, muchos de los cuales pagan impuestos sobre sus ingresos. La aplicación de la legislación sobre migración es tan débil que los empleadores utilizan ampliamente a los trabajadores migrantes ilegales, en tal forma que éstos constituyen una parte muy importante de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos, especialmente en determinados sectores tales como la agricultura y los servicios.

No obstante, la legislación sobre la inmigración se concentra en los trabajadores ilegalmente empleados y no en el empleador que los ha empleado ilegalmente. Como resultado, los empleadores utilizan a menudo a las autoridades de inmigración cuando les conviene hacerlo, por ejemplo cuando los trabajadores tratan de organizar un sindicato o piden ciertos derechos o condiciones. Esos trabajadores identificados como simpatizantes de los sindicatos son los primeros en tener controlados sus documentos o ser deportados en una redada por las autoridades de inmigración. Existen también casos de empleadores que informan a los servicios de inmigración al final de un contrato, o en el caso de la agricultura, al final de la cosecha, y consiguen así que los trabajadores sean deportados evitándose pagarles los sueldos que les deben.

La ley que regula 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 favorables contra la discriminación, en la práctica las mujeres reciben una remuneración muy inferior a la de los hombres, y persisten otras formas de discriminación, incluida la discriminación racial y la discriminación contra los trabajadores migrantes.

Los Estados Unidos deberían ratificar los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT. Se necesitan medidas positivas y eficaces para mejorar la situación de las mujeres en el lugar de trabajo, con el fin de mejorar su remuneración y, en definitiva, de obtener una remuneración igual tanto para las mujeres como para los hombres.

Si bien la protección legal contra la discriminación es superior a la disponible en la mayoría de los demás países, la legislación del trabajo no brinda una protección general adecuada para los empleados. Esto supone que a veces sea difícil, por no decir imposible, distinguir la conducta arbitraria de un empleador legalmente permisible de la discriminación por motivos prohibidos.

Estonia

Gobierno

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). El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) fue ratificado el 10 de mayo de 1996.

El proyecto de ley sobre igualdad de los géneros ha sido presentado al Parlamento para su adopción. El Gobierno espera que esta ley sea adoptada a finales de 2001.

El proyecto de ley sobre contratos de trabajo ha sido sometido al Parlamento y ha sido aprobado en primera lectura. El Gobierno espera que esta ley sea adoptada a finales de 2001.

El principio de la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación está reconocido y es aplicado en Estonia.

Los problemas de discriminación en el empleo están regulados por la Constitución y las leyes laborales. Las leyes que figuran a continuación prevén la eliminación de la discriminación:

- el párrafo 12 de la Constitución declara que todos son iguales ante la ley. Nadie será discriminado por motivos de nacionalidad, raza, color, sexo, idioma, origen, religión, opiniones políticas o de otra índole, situación patrimonial o social o por cualquier otro motivo;
- la ley sobre contratos de trabajo (1992) será derogada en 2002 y sustituida por una nueva ley relativa a contratos de trabajo individuales;

- el párrafo 5 de la ley sobre salarios, titulado «Reducción o aumento ilegal de los salarios», estipula que está prohibido aumentar o reducir los salarios por motivos de sexo, nacionalidad, color, raza, idioma nativo, condición social, las actividades anteriores, religión, opiniones políticas o de otra índole de un empleado, o por su actitud respecto al servicio en las fuerzas armadas. Está prohibido reducir los sueldos por motivos de situación matrimonial, obligaciones familiares, participación en asociaciones de ciudadanos, o representación de los intereses de los empleados o de los empleadores.

Ninguna persona o categoría de personas están excluidas de la aplicación del principio y el derecho relativo a la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación.

La ley sobre contratos de trabajo no abarca el trabajo de las personas que dirigen servicios religiosos en organizaciones religiosas, si las normas fundamentales de esas organizaciones no requieren que la organización celebre en un contrato de trabajo con la persona que desempeña dichos servicios religiosos.

Está prohibido emplear a las mujeres en algunas categorías de puestos y de trabajo.

La Oficina de Igualdad de Derechos ha sido creada en el seno del Ministerio de Asuntos Sociales para la aplicación de los principios de igualdad.

Evaluación de la situación en la práctica

La Oficina de Estadísticas de Estonia tiene datos disponibles por edad y estructura de géneros, sueldos y horas de trabajo por género y ocupación y grupos étnicos. En el estudio sobre la fuerza laboral figura más información relativa al mercado laboral y a la fuerza de trabajo. La información sobre las condiciones de trabajo puede obtenerse en el barómetro de la vida profesional. Ambas fuentes incluyen datos sobre origen étnico, edad y género.

No disponemos de ningún dato sobre religión y raza. En Estonia no existen estos problemas. En el año 2000 se llevó a cabo un censo de población que proporcionó datos sobre religión, origen étnico e idioma.

Las estadísticas anuales y mensuales, el estudio sobre la fuerza laboral y el barómetro de la vida laboral demuestran que en el decenio de 1990 aumentó la segregación de los salarios y la estructura étnica, y la edad de las personas desempleadas se modificó 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 de igualdad de derechos están incluidos en los programas de estudio de las universidades y se dan a conocer ampliamente a través de los medios de información. Las disposiciones que prohíben la discriminación están incluidas en la legislación nacional.

En el año 2000 la Confederación de Empleadores inició un proyecto de formación destinado a las personas desempleadas de los grupos minoritarios rusos para que éstos pudiesen crear sus propias empresas o convertirse en trabajadores autónomos en el noreste de Estonia. Este proyecto fue financiado por el Gobierno.

Un plan de acción para la revisión de la legislación prevé la adopción de una ley jurídica a parte sobre igualdad de derechos.

En Estonia se han creado más de 160 organizaciones de mujeres. Estas participan en actividades de igualdad de derechos. Estonia participa también en el proyecto piloto de la OIT sobre más y mejores empleos para las mujeres.

El objetivo del Gobierno consiste en continuar fomentando estos principios y apoyar las actividades de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y de los interlocutores sociales. Con el apoyo del Departamento de Igualdad y Empleo de la OIT estamos organizando la celebración de un seminario tripartito, a principios de 2002, sobre los principios del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y sobre igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres.

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

Se han enviado copias de esta memoria a la Confederación de Empleadores y a la Confederación de Sindicatos.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Consejo Tripartito de la OIT examinará de nuevo el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y considerará su posible ratificación en el primer semestre de 2002, después de la adopción de la ley sobre igualdad de los géneros y la ley sobre contratos de empleo.

Japón

Gobierno

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 (GB.280/3/2).

La frase en memorias anteriores (GB.277/3/2 y GB.280/3/2):

«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 como dependencias locales, en el Ministerio de Trabajo, la Oficina de Normas del Trabajo, 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. Sin embargo, con respecto al personal marítimo, se han establecido como dependencias locales, en el Ministerio de Transporte, el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima mar y la Oficina de Transporte, 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 como dependencias locales, en el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar, la Oficina de Normas del Trabajo, 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. Sin embargo, con respecto al personal marítimo, se han establecido como dependencias locales, en el Ministerio de Tierra, Infraestructura y Transporte, el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima mar y la Oficina de Transporte, dotándose a cada organismo con el personal necesario.»

Además, las siguientes frases en memorias anteriores (GB.277/3/2 y GB.280/3/2):

«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, con miras a la aplicación de la ley de seguridad de empleo de la gente de mar, se ha establecido el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima del Ministerio de Transporte, y las Oficinas de transporte de distrito, como dependencias locales.»

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 Salud, Trabajo y Bienestar, y las divisiones (secciones) de seguridad de empleo y las Oficinas públicas de empleo, como dependencias locales. Además, con miras a la aplicación de la ley de seguridad de empleo de la gente de mar, se ha establecido el Departamento de la gente de mar de la Oficina marítima del Ministerio de Tierra, Infraestructura y Transporte, y las Oficinas de transporte de distrito, como dependencias locales.»

Además, las frases en memorias anteriores (GB.277/3/2 y GB.280/3/2):

«Con respecto a la prohibición de la discriminación sexual en el empleo, de conformidad con la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, el gobierno de Japón se propone garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo, así como asegurar la salud de las trabajadoras en relación con el empleo durante el embarazo y después del parto (artículo 1 de dicha ley).

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. Además, se han establecido el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima del Ministerio de Transporte, y las Oficinas de transporte de distrito, como dependencias locales.»

debe modificarse de la siguiente manera:

«Con respecto a la prohibición de la discriminación sexual en el empleo, de conformidad con la ley de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el gobierno de Japón se propone garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo, así como asegurar la salud de las trabajadoras en relación con el empleo durante el embarazo y después del parto (artículo 1 de dicha ley).

Excepto para los empleados públicos y la gente de mar, la Oficina de igualdad en el empleo, de la infancia y la familia, del Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar, 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 Sanidad, Trabajo y Bienestar, se encargan de aplicar la ley de igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo. Además, se han establecido el Departamento de la gente de mar de la Oficina marítima del Ministerio de Tierra, Infraestructura y Transporte, y las Oficinas de transporte de distrito, como dependencias locales.»

Evaluación de la situación en la práctica

La sección pertinente de la memoria para 2001 (GB.280/3/2) debería modificarse de la siguiente manera:

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 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
1996	0	11	0	0
1997	0	9	0	0
1998	0	1	0	0
1999	0	8	0	0
2000	0	9	3	9

La frase que figura en la memoria para 2001 (GB.280/3/2):

«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.»

debe modificarse de la siguiente manera:

«Con respecto a la ley de igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres 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 Sanidad, Trabajo y Bienestar asesoraron en 1999 a casi 28.000 trabajadores y empresas, y aplicaron, con carácter individual, orientaciones administrativas en unos 6.000 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 «obligaciones de los asalariados de tomar medidas para el control de la salud de las trabajadoras» en la memoria para 2000 (GB.277/3/2) debe sustituirse por

«obligación de los trabajadores de tomar medidas con respecto a la salud de las trabajadoras durante el embarazo».

La siguiente frase:

«Además, a fin de que se respete la ley de igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo, el Departamento de igualdad en el empleo de la Oficina de trabajo de la correspondiente prefectura facilita información sobre un método concreto de actividades positivas que puede realizar una compañía.»

Debe añadirse a las siguientes frases en la memoria para 2001 (GB.280/3/2):

«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 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, las siguientes frases en la memoria para 2001 (GB.280/3/2):

«Se aplican los siguientes programas a fin de fomentar entre los empleadores prácticas de contratación y sistemas de elección 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).»

deben modificarse de la siguiente manera:

«Se aplican los siguientes programas a fin de fomentar entre los empleadores prácticas de contratación y sistemas de elección equitativos (2000):

- 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 (760 veces en todo el país)

- v) impartir formación sobre administración de empresas (443 veces en todo el país».

**Las organizaciones representativas de empleadores
y 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 los trabajadores)

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

Debe añadirse la siguiente frase a la memoria para 2001 (GB.280/3/2):

La Confederación de Sindicatos del Japón solicita «la pronta ratificación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT» y «la promoción de la ratificación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT [a través de] ocho tratados en Asia, en colaboración con la OIT» (Solicitud de un sistema de política para 2001-2002).

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

Rengo no desea formular comentarios particulares sobre la memoria del Gobierno. Entiende que el principio de la no discriminación está claramente reconocido como obligación constitucional y reforzado por diversas leyes. La política fundamental del Gobierno se ajusta efectivamente al principio de la no discriminación. Rengo desea saber si existe algún motivo que impida a Japón ratificar el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, pero no cree que exista tal impedimento.

Rengo considera que la obligación de todo país que ratifique el Convenio núm. 111 se limita exclusivamente a eliminar cualquier ley o política estatal que contravenga el principio de la no discriminación contemplado en el Convenio. Esta obligación exige al Gobierno eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, que puede existir aún, no obstante las obligaciones legales (véanse los artículos 2 y 3 del Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)).

Rengo comprende que los casos individuales y en la práctica de discriminación se resolverán a través del sistema para la resolución de conflictos establecido en el país que ha ratificado el Convenio. También entiende que los Expertos Consejeros no están habilitados para formular recomendaciones sobre casos especiales, incluidos los casos comunicados a la OIT. Sin embargo, los mandantes de la OIT en Japón no comprenden perfectamente esta característica del Convenio. Por lo tanto, Rengo solicita a la OIT que envíe a Japón un experto (como parte de un proyecto de cooperación técnica), para que explique la situación y las experiencias [de otros países] con respecto al Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Kiribati

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación está reconocido en Kiribati.

El artículo 15 de la Constitución así lo establece para la protección por motivo de raza, etcétera. Asimismo, la Parte VIII de la Ordenanza sobre el Empleo se ocupa, en particular, sobre el empleo de las mujeres.

El artículo 15 de la Constitución define también la expresión «discriminatorio», como:

El trato desigual concedido a personas distintas imputable, total o principalmente, a sus descripciones específicas, por motivo de raza, lugar de nacimiento, opiniones políticas, color o creencia religiosa, por el cual las personas de una tal descripción son objeto de discapacidades o limitaciones para las que las personas de otra descripción no han sido objeto, o les fueron conferidos privilegios o ventajas que a personas de otra descripción no se les ha acordado.

Si bien el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Social participa en el proceso para incluir la palabra «sexo» en dicha definición, el término «discriminación» no constituye un verdadero límite legal, que estipule medidas, etcétera, como sería el caso si Kiribati tuviera una ley específica sobre la discriminación.

Aun cuando no se hayan definido los criterios por los que la discriminación respecto al empleo y la ocupación está prohibida, existen barreras culturales y de costumbres para que las mujeres que trabajan en algunas profesiones. Por ejemplo, a las mujeres no se les permite trabajar en buques extranjeros como patrón o marinero, etcétera. En este sentido, no existen datos de mujeres inscritas en dichos puestos.

Ninguna persona o categoría de persona está excluida de la aplicación del principio y del derecho relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sea explícita, o sea porque no esté amparada por la legislación vigente en la materia.

No hay categorías de empleos o de trabajos o de sectores excluidos u omitidos de la legislación aplicable en dicha materia.

La Constitución está reforzada a través de los instrumentos judiciales. El Consejo Nacional de las Federaciones de Mujeres y los principales grupos religiosos constituyen un valioso instrumento para promover y promulgar los derechos de las mujeres y de los niños, así como las cuestiones que les son anejas.

Evaluación de la situación en la práctica

La Encuesta Nacional Piloto sobre Empleo, enviada junto con la presente memoria (no se reproduce), proporciona una serie de datos estadísticos básicos que permiten apreciar dicha situación. Sin embargo, dicha encuesta, en sí misma, no está completa ni se han

desplegado esfuerzos para la obtención de dichos indicadores y estadísticas reales. Esto constituye una de las materias que se explicarán más adelante, en la presente memoria (en la parte destinada a la cooperación técnica solicitada a la OIT).

De los informes acerca las Categorías de casos, elaborados para los años 1998, 1999 y 2000, provenientes del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Social (no se reproduce) se desprende que no se ha informado en lo tocante a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La memoria ofrece casos de índole social, a parte del principio examinado y, en consecuencia, no se puede determinar la tendencia en estos momentos.

Los cuadros que se indican a continuación, 3.5a y 3.6a, extraídos del informe relativo al Perfil Estadístico de Hombres y Mujeres, muestran una clara tendencia, por género, del empleo del sector estructurado por ocupación y el empleo en el sector público.

Cuadro 3.5a. Empleo del sector estructurado por ocupación (1978-1995)

Ocupación	1978		1985		1990		1995	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Profesionales/Técnicos	1.011	552	1.077	659	1.204	861	1.743	1.120
Administración/Directivos	90	1	207	10	249	26	414	101
Personal de secretaría	594	354	565	490	706	626	385	626
Trabajadores del comercio	398	169	368	242	309	214		
Trabajadores de servicios	587	258	684	202	730	247	1 048	442
Agricultura/Pesca	350	8	269	4	292	112	374	98
Producción	2.166	69	1.869	91	1.613	248	906	186
Mecánicos					230	26	364	17
Sin estatuto	9	9	23	9	43	7	18	8
Total	5.205	1.420	5.062	1.707	5.376	2.367	5.252	2.596

Fuente: Informes del censo de población para los datos de 1978, 1985 y 1990. Las cifras que se han suministrado para 1995 son provisionales. [Datos extraídos del Perfil Estadístico de Hombres y Mujeres 1997, en los anexos (no se reproducen).]

Las Estrategias Nacionales de Desarrollo para el período 2000-2003 (no se reproduce) proporcionan información que permite evaluar mejor la situación en Kiribati (en relación a los factores estructurales, económicos, demográficos, de formación y educación, etcétera.). Las Estrategias Nacionales de Desarrollo para el período 2000-2003 señala, entre otras cuestiones, las estrategias y prioridades futuras del Gobierno en las siguientes materias:

- el marco de las políticas macroeconómicas;
- la reforma del sector público;
- la reforma económica estructural;
- las estrategias y prioridades del sector.

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

En relación con dicho principio, se han celebrado talleres y seminarios sobre cuestiones de género. El Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Social dirige a menudo dichos seminarios y talleres.

El Convenio [Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)] está siendo traducido actualmente al idioma de Kiribati a fin de mejorar la comprensión nacional de dicho Convenio, así como para estimular sus elementos positivos con miras a su ratificación en un futuro próximo.

La OIT ha aportado asistencia, para dicha cuestión, para la traducción del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y se espera que se siga suministrando más asistencia (como ya se ha solicitado en otras partes de la presente memoria).

El Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Social y el Consejo Nacional de las Federaciones de Mujeres, así como los principales grupos religiosos, desempeñan un papel destacado en la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Kiribati está avanzando hacia la ratificación del Convenio [Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)]. Se están desplegando todos los esfuerzos para conseguir dicho objetivo, sin embargo, en la práctica la aplicación y el reconocimiento del principio en el ordenamiento jurídico, es una cuestión que atañe a Kiribati.

Desde que Kiribati se ha convertido en un nuevo Estado Miembro de la OIT, el Gobierno considera pertinente actualmente solicitar cooperación técnica de la OIT en los siguientes campos:

- evaluación de la situación actual a fin de establecer la aplicación sobre el terreno de los principios del instrumento [Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)], señalando los obstáculos que impiden la ratificación;
- revisión de la legislación laboral y de otras leyes con arreglo a los principios del instrumento [Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)], y suministro de asistencia técnica para compensar las reformas necesarias, allí donde se ha juzgado que debe ser adecuado;
- asistencia para la realización progresiva de la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

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

Copias de esta memoria se han transmitido a las siguientes organizaciones:

- Cámara de Comercio de Kiribati
- Congreso de Sindicatos de Kiribati

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Cámara de Comercio de Kiribati

La Cámara de Comercio de Kiribati se congratula de la memoria del Gobierno sobre el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Congreso de Sindicatos de Kiribati

El Congreso de Sindicatos de Kiribati ha leído cuidadosamente el borrador de respuesta del Gobierno y no hace comentarios sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Anexos (no se reproducen)

- Categorías de casos del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Social (extractos, fotocopios).
- Extractos del Perfil Estadístico de Hombres y Mujeres (1997).
- Edición revisada del ordenamiento jurídico de Kiribati, 1980. Constitución de *la República de Kiribati*.
- El proyecto de la OIT-AusAID para asistir a los departamentos de trabajo en el Pacífico (PACLAB/ILO), 1995. *Encuesta Piloto sobre el Mercado de Trabajo* (1995).
- La República de Kiribati, 2000. Estrategias Nacionales de Desarrollo 2000-2003 Uataboan Te Rikirake Ao Te Rau-Trabajar Unidos para la Prosperidad y la Paz (Octubre 2000).

Kuwait

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Estado de Kuwait toma nota que se ha ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En consecuencia, la presente memoria trata solamente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo relacionados con la igualdad de remuneración contenidos en el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) que el Estado de Kuwait aún no ha ratificado.

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

El Estado de Kuwait nota que ha emprendido un estudio comparativo de las disposiciones contenidas en el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) con las contenidas en la legislación nacional con vistas a ratificar dicho convenio. Sobre la base de los resultados del citado estudio, el Estado de Kuwait está firmemente decidido a observar los principios y derechos fundamentales relativos a la igualdad de remuneración.

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

Se han remitido copias de la presente memoria a:

- la Cámara de Comercio y Industria de Kuwait (que representa a los empleadores);
- la Federación General Sindical de Kuwait (que representa a los trabajadores).

Malasia

Gobierno

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 Constitución federal de Malasia.

En los artículos 8 y 136 de la Constitución se define claramente la «discriminación».

Artículo 8

- 1) Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a una protección igual de la ley.
- 2) Salvo que esté expresamente autorizado en la Constitución, ningún ciudadano será objeto de discriminación por motivos de religión, raza, descendencia o lugar de nacimiento, en ninguna ley, o en el nombramiento para un empleo o cargo sujeto a una autoridad pública o en la administración de cualquier ley relativa a la adquisición, posesión o disposición de la propiedad, o el establecimiento o puesta en marcha de cualquier comercio, negocio, profesión, ocupación o empleo.

Artículo 136

Todas las personas de cualquier raza en el mismo grado al servicio de la Federación, sujetas a los términos y condiciones de su empleo, serán tratadas con imparcialidad.

Se especifican los criterios en virtud de los cuales se prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los trabajadores migrantes están excluidos de estas disposiciones dado que la aparición de este grupo de trabajadores constituye un fenómeno reciente en Malasia, y estas personas están empleadas provisionalmente en sectores y empleos específicos.

Las personas empleadas en el sector público se excluyen de la aplicación de estas disposiciones.

El principio se está aplicando a través de los Tribunales de Trabajo y los Tribunales laborales. Estos mecanismos abarcan todas las categorías de trabajadores adultos incluyendo los trabajadores migrantes.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de estadísticas en estos momentos. Sin embargo, los Tribunales de Trabajo y los Tribunales Laborales controlan la situación y están autorizados a tratar las quejas de las cuestiones relacionadas con el trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los esfuerzos del Gobierno destinados a la reestructuración de la sociedad en Malasia han empezado a dar sus frutos mejorando la situación económica de los malasios que constituyen la mayoría y la población indígena. Las instituciones con los mejores servicios de aprendizaje y formación están abiertas a todos los miembros de la sociedad multirracial de Malasia.

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

Los diversos tribunales que tratan las cuestiones de trabajo tienen también la autorización de examinar las quejas sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Departamento del trabajo, de conformidad con el artículo 60L de la ley de empleo de 1955, promueve la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En este sentido, se han introducido nuevas enmiendas en la Constitución federal para garantizar la eliminación de la discriminación de género.

Además, en el artículo 17 de la ley de relaciones laborales se estipula que:

- 1) Un convenio colectivo que ha sido tenido en cuenta por el Tribunal, será considerado como una sentencia y será vinculante para:
 - a) las partes que participan en el acuerdo colectivo, incluso si en cualquier caso, una parte es un sindicato de empleadores, todos los miembros del sindicato a los que se refiere el acuerdo y sus sucesores, apoderados o cesionarios; y
 - b) todos los trabajadores que están empleados o contratados posteriormente en la empresa o forman parte de la empresa a la que se refiere el acuerdo.

Todas estas disposiciones jurídicas se complementan respectivamente en la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La sociedad de Malasia está compuesta por personas de origen multiétnico. Los malasios constituyen el 60 por ciento del total de la población. La armonía racial ha sido la piedra angular del desarrollo económico, cultural y social del país. El Gobierno, a través de sus distintas políticas, ha podido lograr un delicado equilibrio económico y social, incluido en el ámbito del empleo y la ocupación.

Las quejas que se registran de la supuesta discriminación deberían observarse objetivamente y examinarse justamente. Este principio se ha cumplido debidamente, preparando el terreno para una situación laboral en armonía.

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

Se enviaron copias de esta memoria a la Federación de Empleadores de Malasia y al Congreso de Sindicatos de Malasia.

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

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores no han realizado ninguna observación.

Mauricio

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No se han producido cambios desde nuestra última memoria para el examen anual de 2001 (documento GB.280/3/2) con respecto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación en Mauricio.

Evaluación de la situación en la práctica

Las cifras relativas a la fuerza de trabajo, a las tasas de actividad, al pleno empleo, a las tasas de desempleo y al promedio de los ingresos mensuales para el año 1999, se han revisado y las cifras provisionales para el año 2000 están actualmente disponibles (véase el apéndice I, no se reproduce).

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

La Coordinadora del Departamento de Igualdad y Coordinación de los Derechos Humanos de la OIT, en Ginebra, realizó una misión de asesoramiento técnico en Mauricio, del 4 al 16 de agosto de 2001, estando acompañada de la experta para las cuestiones de género de la OIT/SAMAT. El mandato de la misión consultiva fue el siguiente:

El consultor evaluará y realizará recomendaciones sobre:

- a) la manera en que podría armonizarse la reglamentación vigente que contiene tasas de pago diferenciales para los trabajadores y las trabajadoras con arreglo a los requisitos del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- b) la forma en que la legislación laboral u otras leyes deberían examinarse para eliminar las disposiciones discriminatorias y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en materia de ocupación y de empleo;
- c) la elaboración de un programa nacional para promover la concienciación, el entendimiento y la aceptación de la igualdad de situación y de los derechos de los hombres y de las mujeres en trabajos del mismo valor; y
- d) la necesidad, si procede, del establecimiento de una Comisión sobre la igualdad de oportunidades y su contribución a la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación. [extraído de un documento adjuntado a la memoria, no se reproduce].

Se está a la espera de las recomendaciones de la misión consultiva.

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 de empleadores y de trabajadores:

Organización de empleadores

- Federación de Empleadores de Mauricio

Organizaciones de trabajadores

- Federación de los Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública
- Federación de Sindicatos de la Administración Pública
- Federación de Trabajadores Unidos
- Federación de Sindicatos Progresistas
- Federación General de Trabajadores
- Confederación de Trabajadores de Mauricio
- Congreso del Trabajo de Mauricio
- Federación de Trabajadores de Mauricio
- Federación de Trabajadores del Estado
- Federación Sindical Libre y Democrática
- Congreso de Sindicatos de Mauricio
- Confederación Sindical de Mauricio

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones de dichas organizaciones para el período que se está examinando.

Anexos (no se reproducen)

Las estadísticas seleccionadas sobre la fuerza laboral y el empleo (1990, 1999 y 2000) se pueden consultar en el sitio de Internet <http://neb.itnet.mu/cso/mif/labour.htm>

Misión de asesoramiento técnico para la igualdad en Mauricio [Departamento de Igualdad y Empleo] (2001), documento de antecedentes, fotocopiado.

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

Mauricio 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). En la Constitución se prohíbe la discriminación por distintos motivos incluidos la raza, la religión, la opinión política, el origen nacional y el sexo. Esto suele respetarse en la práctica. Las mujeres están relegadas a puestos secundarios, y en las estadísticas de 1999 se indicó que sólo una cuarta parte de los puestos de dirección estaban ocupados por mujeres. Existen diferencias entre los salarios y la cobertura de la seguridad social que reciben los hombres y las mujeres de la industria azucarera.

Cuando en el decenio de 1970 se crearon en Mauricio por primera vez las zonas francas de exportación (ZFE), la gran mayoría de los empleados eran mujeres ya que el salario mínimo de las mujeres en las ZFE era un 30 por ciento más bajos que el de los hombres. Los 15.000 trabajadores migrantes de Mauricio por lo general de [los (nombrados) países asiáticos], se enfrentan a unas difíciles condiciones de vida y trabajo y concretamente largos días de trabajo y estrechas viviendas proporcionadas por los empleadores.

Aunque en la legislación se exige a todas las grandes empresas reservar el tres por ciento de los empleos para los minusválidos, en ésta no se exige a los lugares de trabajo que faciliten su acceso. Como consecuencia, los minusválidos no tienen acceso a muchos empleos.

En la legislación se prohíbe la discriminación y esto se suele respetar en la práctica. Las mujeres están relegadas a puestos secundarios y excesivamente representadas en las ZFE. Las mujeres sufren también discriminación en materia de salarios y protección social en la industria azucarera.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

1. *Participación de las mujeres en el empleo*

La Constitución de Mauricio prohíbe la discriminación por razones de sexo. Estas disposiciones se reforzaron en 1998 y 2000 con la introducción de varias modificaciones de los Códigos Penal y Civil para garantizar la protección de los derechos de las mujeres. El Plan nacional de Acción sobre la igualdad entre los sexos, aprobado por el Gobierno en

1999, aborda la cuestión de la incorporación de las cuestiones de género. Se han llevado a cabo diversos programas de sensibilización y formación para asegurar que las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos, en particular las medidas tomadas a este respecto, se tomen en consideración en todos los sectores de adopción de decisiones. [Se adjunta un extracto del Plan nacional de acción con las actividades y objetivos estratégicos (no se reproduce).]

La participación de las mujeres en cargos principales ha progresado favorablemente en el sector público. Desde el año pasado, el número de secretarías permanentes se ha incrementado de uno a ocho, y éstas también han ocupado otros puestos principales, por lo que su participación en cargos directivos ha aumentado en un 30 por ciento, es decir, el porcentaje previsto en muchos países.

El Gobierno está emprendiendo igualmente un programa importante de reforma educativa, que aumentará las oportunidades de educación de las niñas y ampliará su ámbito de empleo. [Se adjunta un extracto del informe de la Oficina Central de Estadística de la Encuesta continua por hogares con objetivos múltiples (de abril a diciembre de 1999), destacándose los últimos datos al respecto (no se reproduce).]

2. *Diferentes salarios para los hombres y las mujeres en la industria del azúcar*

Tal como se indica en la memoria anual presentada por el Gobierno con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en una misión de asesoramiento dirigida por [especialista en Normas de la OIT] *inter alia*, prestó asesoramiento sobre el posible modo de adaptar la reglamentación que prevé diferentes condiciones de remuneración para los hombres y las mujeres podría adaptarse a las condiciones establecidas por el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Se esperan las recomendaciones de la misión.

3. *Diferente cobertura de la seguridad social para los hombres y las mujeres en la industria del azúcar*

La discriminación por razones de sexo es inexistente en lo concerniente a la cobertura de la seguridad social para los trabajadores de la industria del azúcar. De hecho, la ley nacional de pensiones, que regula la cobertura de la seguridad social, prevé el pago de cotizaciones sobre la base de los salarios básicos. Las prestaciones laborales (tanto por accidente como por jubilación) se desembolsan de conformidad con los salarios básicos y las cotizaciones pagadas, respectivamente. Dadas las diferencias existentes entre los salarios básicos de los hombres y las mujeres, las cotizaciones y los beneficios siempre serán diferentes para ambos.

4. *El empleo en la zona franca de exportación*

Los salarios y las condiciones de trabajo en la zona franca de exportación están previstos en la Reglamentación de 1994 sobre las empresas de exportación (Orden de Remuneración), en su forma modificada.

Cuando se creó la zona franca de exportación, en 1970, los salarios de las mujeres que trabajaban en la fábrica eran inferiores a los percibidos por los hombres. En 1975, la legislación estableció diferentes salarios para las trabajadoras de las fábricas, los trabajadores de las fábricas y los trabajadores no calificados — las mujeres que trabajaban en las fábricas recibían los salarios más bajos. La legislación cesó de prever salarios para los hombres empleados en las fábricas tras una revisión efectuada en 1984. El principal

objetivo de dicha decisión fue liberalizar los salarios establecidos para los trabajadores de la fábrica, fomentando así el empleo. Una revisión ulterior de la legislación, llevada a cabo en 1987, eliminó de la Reglamentación todas las connotaciones referentes a los sexos y estableció la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres en todos los ámbitos. Estas medidas se tradujeron en un incremento del número de trabajadores en el sector. El porcentaje de mujeres trabajadoras, estimado en el 25 por ciento en 1984, aumentó gradualmente hasta alcanzar el 50 por ciento en 1987. Desde entonces este porcentaje no ha experimentado cambios significativos desde entonces, por lo que actualmente la proporción de mujeres sigue situándose en el 50 por ciento.

5. Condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes

La mano de obra extranjera ascendía a 14.600 personas en 2000, y la mayoría trabajaba en la zona franca de exportación.

El tiempo de trabajo, los salarios y otras condiciones de trabajo eran iguales para los trabajadores locales en su industria respectiva. La legislación prevé una semana laboral de 45 horas, con diez horas extraordinarias obligatorias en la zona franca de exportación. Por encima de este límite, el trabajador con un nivel de remuneración más alto en la Reglamentación relativa al sector puede elegir libremente. Muchos trabajadores extranjeros acumulan voluntariamente horas extraordinarias para aumentar sus salarios.

En noviembre de 1999, se estableció en el Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales una “Sección Especial” con la responsabilidad, *inter alia*, de efectuar visitas rutinarias, en toda la isla, a empresas que recurrieran a la mano de obra extranjera, al objeto de examinar las observaciones presentadas por los expatriados con respecto a sus condiciones de trabajo.

En abril de 2001, esta Sección se encarga de llevar a cabo programas de educación de trabajadores para expatriados durante el primer mes después de su llegada, al objeto de asegurar que conozca, desde el principio, la legislación laboral existente, así como las condiciones estipuladas en su contrato de empleo. Estos programas también tienen por objeto resolver cualquier conflicto o disputa en la primera fase del empleo.

Si se estima necesario, los funcionarios de la Sección Especial realizan visitas a las empresas junto con funcionarios del Ministerio de Empleo, responsable de facilitar permisos de trabajo, y con inspectores del Ministerio de Sanidad, para abordar las cuestiones ajenas al ámbito de la legislación laboral. En cambio, cuando las visitas son efectuadas únicamente por inspectores del trabajo, cualquier inconveniente o queja con respecto a cuestiones no relacionadas con la legislación laboral se someterá a las autoridades pertinentes para que actúen en consecuencia.

Debe señalarse que la concesión de permisos de trabajo corresponde a la “Comisión de Permisos de Trabajo”, compuesta por representantes de los diversos ministerios interesados, incluidos el Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales. Antes de conceder permisos de trabajo, el Ministerio de Sanidad y Servicios contra Incendios debe presentar observaciones relativas a las viviendas de los expatriados, y se rechazará las solicitudes siempre que el alojamiento proporcionado no satisfaga las normas exigidas.

Entre enero de 2000 y junio de 2001, los funcionarios de la Sección Especial realizaron 71 visitas a lugares de trabajo.

6. Acceso a lugares de trabajo para las personas discapacitadas

El apartado 2, e) del artículo 5 de la ley sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo prevé la obligación de todo empleador de mantener, en la medida de lo posible, un lugar de trabajo bajo su control, incluidos los medios de acceso y de salida del mismo, en un entorno seguro que no suponga riesgos para la salud. Esta disposición prevé supuestamente el acceso de las personas con y sin discapacidades. La Inspección de Salud y Seguridad en el Trabajo, que da cumplimiento a esta legislación, insta a los empleadores a facilitar un acceso apropiado para los trabajadores discapacitados. Estas solicitudes se formulan verbalmente a lo largo de las visitas de inspección y por escrito al concederse permisos de construcción.

La ley de construcción, modificada en 2000, incluía una disposición relativa al acceso a los edificios de las personas discapacitadas. Actualmente está redactándose una reglamentación específica para abordar esta cuestión.

Mauritania

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

[Los presentes comentarios se recibieron con demasiado retraso para ser incluidos en el examen anual de 2001; en consecuencia, han sido tenidos en cuenta en el examen anual de 2002.]

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 en su 86.^a reunión, y que constituye una prioridad mayor de la OIT y de las organizaciones sindicales, debido a su carácter protector de los derechos fundamentales humanos, está desgraciadamente todavía muy lejos de ser respetada en Mauritania.

[Se hace referencia a cuestiones relativas a un convenio ratificado.]

Según la Constitución de la República Islámica de Mauritania, todos los ciudadanos son libres e iguales ante la ley. El Código del Trabajo y la Convención colectiva general precisan: A trabajo igual salario igual. A condición igual de trabajo y de rendimiento, la clasificación y el salario son iguales para todos los trabajadores, cualesquiera que sea su origen, su sexo, su edad y su condición.

No obstante las prácticas y las realidades son muy distintas:

- 1) Los ciudadanos no son todos libres ni iguales ante la ley.
- 2) La administración pública es feudal y tiene todos los derechos en materia de justicia y el esclavo no tiene ningún derecho ante la justicia tradicional mauritana.

- 3) Una franja de más del 50% de la población considerada como esclava o de origen esclavo (*haratine*) está marginalizada y excluida de la ley «vida activa», y se ve también privada de los derechos sociales, económicos y de otra índole. Está pues reducida al trabajo no remunerado o mal remunerado en condiciones tan precarias como inhumanas.

Evaluación de la situación en la práctica

Los inspectores del trabajo, en número limitado y sin medios, se comportan como auxiliares del empresariado.

Por otra parte, los mencionados inspectores impiden que los trabajadores víctimas de la arbitrariedad inicien procedimientos jurídicos o reglamentarios contra sus empleadores.

Las sociedades que violan cotidianamente los textos y practican la arbitrariedad y la discriminación sobre la base de la adhesión sindical o política o la pertenencia grupuscular no son jamás interpeladas y/o perseguidas por sus prácticas.

[Se hace referencia a cuestiones relativas a un convenio ratificado.]

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios formulados por la Confederación Libre de los Trabajadores de Mauritania (CLTM) ¹

La existencia de las pretendidas desigualdades ante la ley o las prácticas discriminatorias imputables a la Administración pública son puras fábulas.

La alegación según la cual la Administración mauritana es «feudal» es absurda, ya que es una Administración joven heredada de la época colonial y que no tiene ninguna afiliación, de ninguna índole, con el sistema tradicional anterior al colonialismo. Por el contrario, al principio, las clases nobiliarias antiguas se negaban a enviar a sus hijos a la escuela, percibida como «cristiana». Por consiguiente, pocos funcionarios son procedentes de estos medios.

La esclavitud no existe en Mauritania y la alegación según la cual «más de un 50 por ciento de la población considerada como esclava o de origen esclavo (*haratine*) está marginalizada y [...] privada de los derechos económicos, sociales y de otra índole» es errónea ². En primer lugar, la cifra dada es fantasista, ya que nadie en Mauritania es esclavo o está considerado como tal, ni se ve privado de ningún derecho. Sin embargo, de cada dos las familias una vive por debajo del umbral de pobreza y esta pobreza afecta indistintamente a todas las antiguas capas sociales.

¹ Entre el 1.º de septiembre de 2001, fecha límite para la sumisión de las memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración, y el 31 de diciembre de 2001, Mauritania ratificó el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Por consiguiente, Mauritania no deberá enviar memoria sobre dicha categoría de principios con arreglo al seguimiento de la Declaración, a partir del próximo examen anual.

² La posición del Gobierno respecto a esta cuestión está ampliamente desarrollada en la memoria relativa al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) presentada a la OIT en octubre de 2001.

La condición social de los descendientes de los antiguos esclavos (haratine u otros) no difiere en nada de la de las antiguas clases nobiliarias, profesionales u otras, ya sean intelectuales, ministros, parlamentarios, funcionarios, sean simples funcionarios, soldados, pequeños comerciantes, obreros, campesinos, o los pobres.

Primer país a haber finalizado un marco estratégico de lucha contra la pobreza, Mauritania se esfuerza por alcanzar los objetivos internacionales en materia de erradicación de la pobreza respondiendo a las necesidades de todos aquellos que están necesitados.

Esta política ha permitido ya una reducción de la pobreza de casi 10 puntos durante el decenio transcurrido y el país ha pasado de la 147.^a posición en 2000 a la 137.^a en la última clasificación del PNUD en materia de desarrollo humano.

Al mismo tiempo, el Estado de derecho favorece el progreso social y garantiza el respeto de las libertades fundamentales y de los derechos humanos. El clima de libertad y de transparencia en el cual se han desarrollado las últimas elecciones municipales y legislativas ha sido unánimemente celebrado. La introducción del modo de escrutinio proporcional en las circunscripciones más importantes permite que los partidos políticos minoritarios estén representados en las diferentes instituciones y la puesta en circulación de una nueva tarjeta de identidad infalsificable ha hecho imposible toda forma de fraude.

La mención a la «*justicia tradicional mauritana*» deja perplejo ya que existen jurisdicciones en todo el territorio nacional y el Gobierno ha tomado toda una serie de medidas encaminadas a garantizar una justicia eficiente, equitativa y cercana del ciudadano.

Es cierto que existe una institución judicial tradicional (el «Cadi») a la cual no se recurre más que de común acuerdo entre dos partes en un litigio, pero ésta se utiliza cada vez menos. En todo caso, nadie puede pretender que las jurisdicciones oficiales no están a su alcance ni que éstas le son inaccesibles.

La asimilación de los inspectores del trabajo a «auxiliares del empresariado» es totalmente inexacta. Sin embargo, el Gobierno es consciente de la necesidad de reforzar la capacidad de la Administración del trabajo. Por este motivo pidió el apoyo de la OIT con miras «a su redinamización».

Con referencia al comportamiento de las empresas respecto de los trabajadores, cabe señalar que los tribunales laborales han sancionado regularmente las faltas que se cometen. Las decisiones de dichos tribunales, totalmente independientes, son mayoritariamente favorables a los trabajadores y son inmediatamente ejecutorias.

Myanmar

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la discriminación en materia de empleo y de ocupación está reconocido en Myanmar.

Se reconoció legalmente en 1964. En la ley que determina los derechos y los deberes fundamentales de los trabajadores están previstos todos los trabajadores que utilizan sus capacidades físicas o mentales para ganarse la vida.

No existe discriminación en materia de empleo y de ocupación. Todos los trabajadores tienen los derechos siguientes:

1. derecho a trabajar;
2. seguridad de empleo;
3. derecho a tiempo libre;
4. derecho a educación;
5. derecho a licencia de maternidad;
6. derecho a prestaciones por enfermedad;
7. derecho a indemnización por accidentes laborales;
8. derecho a seguridad social cuando no trabaje por otras razones;
9. derecho a prestaciones de vejez;
10. derecho a un salario proporcional a la complejidad del trabajo realizado;
11. derecho a un aumento gradual de su nivel de vida;
12. derecho a un aumento gradual en su nivel cultural;
13. derecho de las mujeres a ser tratadas de igual modo que los hombres en el trabajo; y
14. derecho a un lugar de trabajo agradable.

La discriminación no se practica en ningún lugar del país, por lo que es innecesario definir de forma más precisa el concepto de discriminación.

Las políticas de contratación del Gobierno y las establecidas legalmente no contemplan la discriminación por razones de sexo, raza, religión, etcétera.

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

La Comisión Nacional de Trabajo para los Asuntos de la Mujer no aborda directamente las cuestiones de la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Sin embargo, la Comisión dispone de un medio de comunicación para hacer frente a los problemas de las mujeres, en particular a los casos de violencia contra las mismas. Este canal puede utilizarse, y ya es empleado por las mujeres a tales fines, para la presentación de quejas de diversa índole. Hasta el momento, éstas no han presentado quejas con respecto a la discriminación en materia de empleo y de ocupación.

Myanmar ha firmado la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de toda las formas de Discriminación contra la Mujer, y la Comisión Nacional y las comisiones de trabajo, en varias divisiones y a nivel de distritos, participan en la

realización de actividades para eliminar definitivamente la discriminación contra las mujeres, incluida la discriminación en materia de empleo.

Algunos miembros de la Asociación de Empresarias de Myanmar (MWEA) también pertenecen a la Asociación para el Bienestar Materno e Infantil de Myanmar (MMCWA), por lo que la MWEA disfruta de un mayor grado de interacción con las empresas en la industria y el comercio. Recientemente, la MWEA desempeñó un papel activo como organización no gubernamental (ONG) en el ámbito del empleo y la ocupación.

1. Se invitó a tres miembros del comité ejecutivo de la MWEA a dar conferencias a cerca de 1.300 trabajadores en una fábrica textil sobre temas de la cultura de Myanmar, la mujer y el trabajo, y las actividades de la MWEA. Este contacto brindó a los trabajadores la oportunidad de informarse de que la fábrica exigía las tarjetas de registro nacional, o documentos en sustitución de las tarjetas de registro nacional, para asegurarse de que todos los trabajadores tengan la edad mínima legal para trabajar.
2. Det Norske Veritas (DNV), un organismo internacional de certificación del sistema de gestión de la calidad, preguntó a la MWEA (como terceros de una ONG) por su control y certificación de [una empresa (nombrada) en una zona industrial (identificada)]. El proceso de certificación era para la norma Responsabilidad Social 8000 (SA 8000). Esta norma incluye instrumentos internacionales, tales como los convenios de la OIT relativos al empleo y la ocupación. Tres miembros de la MWEA realizaron una visita de inspección en la fábrica, seguida de discusiones sobre el proceso de certificación. Además, se organizó con el equipo de certificación un seminario para estudiantes del Master en administración de empresas del Instituto de Economía. Se prevé brindarse y deben fomentarse más oportunidades para tales experiencias educativas y para la difusión de información, al objeto de promover más aún las buenas prácticas.

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

Se transmitieron copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- Asociación para el Bienestar Materno e Infantil de Myanmar (MMCWA)
- Comisión sobre la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Comisión Nacional de Mujeres (NCWA)
- Asociación para el Bienestar de los Trabajadores (WWA)
- Departamento de Inspección de Fábricas y de la Legislación General del Trabajo
- Departamento del Bienestar Social
- Unión de la Federación de Myanmar de Cámaras de Industria y Comercio (UMFCCI)
- Asociación de Empresarias de Myanmar (MWEA)

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han recibido observaciones de estas organizaciones [no se especifican].

Namibia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno desea comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo que, actualmente, no dispone de nueva información para actualizar la memoria sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sometida por su país para el examen de las memorias anuales para 2001 (GB. 280/3/2).

Omán

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Sultanato de Omán reconoce el principio. 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 con respecto a la remuneración o el empleo con base al 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 está confirmado por la Constitución del Estado, 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.

En el artículo 12 de la Constitución se estipula que la paridad y la igualdad de oportunidades constituyen los pilares de la sociedad y están garantizados por el Estado. En el artículo 17 de la Constitución se garantiza la igualdad de los ciudadanos ante la ley en cuanto a derechos y obligaciones, y la no discriminación con respecto al sexo, el origen, el color, la lengua, la religión, la ideología, el país de origen o la condición social. Las leyes y los reglamentos laborales reafirman esos derechos fundamentales de los ciudadanos, sin distinción de sexo.

La discriminación está definida, hasta tal punto, tanto como la violación de los principios de paridad y de igualdad de oportunidades, está identificada.

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 mujeres en trabajos nocturnos en ciertas ocupaciones. Lo mismo sucede con las personas inválidas, puesto que se les ha asignado ciertos tipos de trabajos. El Estado se preocupa de protegerlos contra la discriminación.

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, la legislación y las reglamentaciones laborales, procedentes de los ministerios competentes en materia de empleo, constituyen la base de 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 los reglamentos.

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.

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

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

El Gobierno se esfuerza en promover la igualdad y la no discriminación con respecto al empleo y ocupación de acuerdo con la Constitución del Estado, la legislación y las reglamentaciones vigentes.

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

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

Se ha transmitido copia de la presente memoria a:

- Cámara de Comercio e Industria de Omán.
- Al representante de los trabajadores.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno no recibió ninguna observación.

Pakistán³

Gobierno

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 Pakistán.

La Constitución de Pakistán garantiza a todos los ciudadanos el derecho a trabajar y a la igualdad de remuneración, con independencia del sexo. En virtud del artículo 2A, que representa una parte importante de la Constitución, se garantizan determinados derechos fundamentales, incluido el derecho a una igualdad de condiciones y de oportunidades y el derecho de igualdad ante la ley. El artículo también prevé los principios de igualdad y de justicia económica y social.

Además, el artículo 3 de la Constitución de Pakistán obliga al Estado a eliminar de la sociedad todas las formas de explotación, y a garantizar la realización del principio, «en función de la capacidad de cada persona y del trabajo realizado».

Se obliga al Estado, asimismo, a garantizar el bienestar de los ciudadanos, con independencia de su sexo, casta, etcétera, aumentando su nivel de vida y garantizando un equilibrio justo de los derechos de los empleadores y los trabajadores (artículo 38, a)).

Las disposiciones constitucionales mencionadas anteriormente se han hecho respetar en el sector estructurado, así como en los sectores público y privado, lo que significa que el nivel salarial de las mujeres y los hombres de Pakistán es el mismo en los sectores público y privado.

De conformidad con el artículo 17 de la ley de funcionarios de 1973, que regula los salarios de los funcionarios, no existe discriminación por razones de sexo. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a una igual remuneración por un trabajo de igual valor.

En Pakistán, la legislación relativa al pago de los salarios (es decir, la Ordenanza sobre el salario mínimo, la ley relativa al subsidio por carestía de vida y la ley relativa al pago de los salarios) se aplican, sin ningún prejuicio, a todos los trabajadores del sector industrial. En efecto, las mujeres se benefician de una protección extraordinaria con respecto a las prestaciones de vejez, al tener derecho a las mismas cinco años antes que los hombres.

No se contemplan excepciones específicas en la definición de discriminación. De hecho, ésta abarca todas las formas de discriminación, salvo que una persona o grupo de personas estén legalmente exentos.

³ Entre el 1.º de septiembre de 2001, fecha límite para la sumisión de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración, y el 31 de diciembre de 2001, Pakistán ratificó el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Por consiguiente, Pakistán no deberá enviar memorias sobre dicha categoría de principios con arreglo al seguimiento de la Declaración, a partir del próximo examen anual.

Ninguna persona o categoría de personas queda exenta de la aplicación del principio ni del derecho relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, ya sea explícitamente o por no estar cubiertos por la legislación en vigor.

La legislación vigente no excluye ni omite ninguna categoría de trabajo, empleo o sector.

Los gobiernos de las provincias aplican el principio de no discriminación en cuestiones relativas a la remuneración. Promueven la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor.

Ya se han mencionado las disposiciones legales para la aplicación del principio de no discriminación en materia de remuneración, es decir, la Constitución de Pakistán, la Ordenanza sobre el salario mínimo, la ley relativa al subsidio por carestía de vida, la ley relativa al pago de los salarios y la ley sobre los funcionarios de 1973.

En virtud del artículo 17 de la ley sobre los funcionarios de 1973, que regula el salario de estos últimos, no existe discriminación por razones de sexo. Las mujeres y hombres funcionarios tienen derecho a una igual remuneración por un trabajo de igual valor.

Evaluación de la situación en la práctica

No existen ni se prevén indicadores o estadísticas como medio de evaluar la situación con respecto al principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No se han recabado informaciones con respecto al principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, al carecerse de datos pertinentes. Pueden estudiarse y analizarse detalladamente las tendencias, pero se observa una cierta reticencia con respecto a la aplicación de este enfoque, al dudarse de su objetividad total por falta de estadísticas.

Se carece de información que permita evaluar mejor la situación del país.

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

Por lo general, no se han presentado quejas sobre la discriminación por razones de sexo en materia de remuneración. Sin embargo, no se dispone de información estudiada y real a este respecto.

Están desplegándose esfuerzos para elaborar una legislación relativa a la introducción de un sistema de evaluación del trabajo en el lugar de trabajo y al empleo de los hombres y las mujeres. Estos son los medios empleados por el Gobierno para promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Gobierno de Pakistán se compromete firmemente a eliminar de la sociedad toda forma de desigualdad de trato en lo que respecta a la remuneración.

El sistema legal establecido actualmente no establece una distinción entre hombres y mujeres en materia de remuneración por un trabajo de igual valor. Es necesario desarrollar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo (LIMS), al objeto de estudiar las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres.

Con respecto al proceso de ratificación, de conformidad con el procedimiento de ratificación o con los convenios, los textos de los convenios se remiten a los Gobiernos de las provincias, los ministerios federales pertinentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores al objeto de que formulen observaciones. Posteriormente, se somete al Gabinete un resumen relativo a la ratificación o, en su defecto, de los instrumentos para la adopción de la decisión final.

Pakistán ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de conformidad con la decisión adoptada por el Gabinete el 18 de Julio de 2001.

[La ratificación de Pakistán del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se registró el 11 de octubre de 2001, es decir, con posterioridad al 1 de septiembre de 2001, plazo de presentación de las memorias anuales para el seguimiento de la Declaración.]

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

El Gobierno ha transmitido copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

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

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Todos los Sindicatos de Pakistán (APTUC) a través de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo está reconocido en Pakistán, tanto en la Constitución, la legislación y la reglamentación como en virtud de un instrumento internacional ratificado. La legislación de Pakistán prohíbe la discriminación en materia de remuneración por razones de sexo.

La ley no contempla la definición de “discriminación por razones de sexo”. En lo concerniente a los criterios que determinan la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación (por ejemplo, el sexo, la raza, la religión, la nacionalidad), puede afirmarse que la Constitución prevé la libertad en el empleo y la ocupación de todas las personas.

Con respecto a los medios empleados para dar cumplimiento a este principio, no existen entidades o mecanismos específicos para la eliminación de la discriminación.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de indicadores o estadísticas pertinentes. Con respecto a otras informaciones que pueden permitir llevar a cabo una mejor evaluación de la situación en el país, es interesante observar que los sindicatos publican un tipo diferente de estudio e informes sobre la situación del empleo en el país [no se especifican].

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

La situación actual no facilita la adopción de medidas encaminadas a promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Sin embargo, el APTUC figura entre las organizaciones que adoptan medidas para promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En los últimos años, el Gobierno solamente ha actuado en calidad de observador en lo concerniente a la promoción y realización del principio.

Se observan lagunas al tratar de dar cumplimiento a las leyes, las normas y la reglamentación. Si no se despliegan esfuerzos por solucionar estas lagunas, ninguna otra iniciativa logrará mejorar la situación con respecto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Nacional Pakistaní de Sindicatos (PNFTU)

[Los presentes comentarios se recibieron con demasiado retraso para ser incluidos en el examen anual de 2001, en consecuencia, han sido tenidos en cuenta en el examen anual de 2002.]

La adopción prácticamente unánime de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en junio de 1998, fue un punto de referencia en la historia de la lucha y de los esfuerzos encaminados a proteger y promover el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en las normas fundamentales del trabajo. La Declaración afirma acertadamente que, al unirse voluntariamente a la OIT, todos los miembros han apoyado los principios y derechos contenidos en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización. Los principios y derechos fundamentales están contenidos en los Convenios reconocidos como fundamentales. En la Declaración se subraya que todos los miembros tienen la obligación de respetar, promover y realizar los siguientes principios y derechos, reconocidos internacionalmente como normas fundamentales del trabajo:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Federación Nacional Pakistaní de Sindicatos (PNFTU) puede afirmar categóricamente que la situación en Pakistán no sólo no ha mejorado o cambiado, sino que más bien se ha deteriorado, lo que debería preocupar a todos aquellos que se esfuerzan por promover el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

De los ocho convenios fundamentales de la OIT, Pakistán ha ratificado los cinco siguientes: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

[Se hace referencia a las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados que abarcan la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la discriminación en materia de empleo y de ocupación.]

[Se hace referencia a la ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que Pakistán ratificó el 11 de octubre de 2001.]

[Se hace referencia a las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Pakistán el 24 de enero de 1961.]

Urge que la OIT y la CIOSL ejerzan presión sobre el Gobierno de Pakistán para que éste ratifique todos los convenios fundamentales de la OIT y garantice el respeto por los principios y derechos contemplados en los mismos.

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

[El Director General de la OIT registró la ratificación de Pakistán del Convenio núm. 100 con posterioridad al 1 de septiembre de 2001, por lo que Pakistán debía someter y sometió una memoria con arreglo al Seguimiento de la Declaración con respecto al principio de la eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación. El Convenio núm. 100 entrará en vigor en Pakistán el 12 de octubre de 2002.]

Pakistán ratificó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en 1961 y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) en 2001.

La Constitución prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, religión o casta, pero en la práctica la discriminación por estos motivos está muy extendida.

[Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado en vigor para Pakistán.]

La Ordenanza de Relaciones Laborales (IRO) no es aplicable a las zonas francas de exportación y la legislación laboral específica para estas zonas no incluye una prohibición

de la discriminación, a pesar de que el 80 por ciento de los trabajadores de Pakistán son mujeres.

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

Las mujeres y las minorías religiosas se enfrentan a una discriminación legal, y la discriminación en el empleo por razones de sexo está ampliamente extendida. No se ofrece a las mujeres trabajadoras protección contra la discriminación en las zonas francas de exportación. [Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

Qatar

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación está reconocido en la legislación y la práctica. La ley prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, religión u otros factores.

En la práctica, este principio se garantiza a través de la inspección y supervisión de las empresas. Los sistemas administrativo y judicial prevén medidas punitivas para cualquier forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los cuestionarios y las solicitudes de información dirigidas a las compañías y empresas confirman la inexistencia de la discriminación con respecto a las oportunidades, salariales, tiempo de trabajo, licencia y otros aspectos relativos al empleo y la ocupación.

Evaluación de la situación en la práctica

El Departamento de Trabajo mantiene un registro con los nombres de las personas que buscan trabajo, tanto hombres como mujeres, y propone su solicitud para ofertas de empleo en compañías y empresas de los sectores público y privado, así como del sector bancario. El Departamento de Trabajo colabora estrechamente con los empleadores, que suelen contratar a su personal sobre la base de su formación académica y experiencia laboral exigidas para los puestos de trabajo en cuestión.

El número de mujeres que trabajan en los sectores privado y mixto se ha incrementado en los últimos años. Actualmente representan el 10 por ciento de los trabajadores del sector mixto. En el sector bancario y de los seguros, las mujeres de Qatar representan el 38 por ciento de toda la fuerza de trabajo. En la actualidad, pueden acceder a trabajos en los hoteles, las industrias de las comunicaciones y del petróleo, y la industria de transformación.

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

El Ministro de la Función Pública y la Vivienda desea señalar lo siguiente:

El Ministerio presentó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento al Gabinete de Ministros en el mes de agosto, que, tras considerarla, decidió crear un Comité compuesto por los siguientes ministros: Función Pública y Vivienda; Interior; y Finanzas, Economía y Comercio, para que estudiara la Declaración y determinara la posición del Estado de Qatar con respeto a los principios, derechos y obligaciones contenidos en la Declaración.

El Ministerio ha solicitado la asistencia de un experto de la OIT (Oficina Regional para los Estados Árabes), que celebraba reuniones con los trabajadores interesados para explicarles los principios y derechos contemplados en la Declaración.

El Ministerio solicitó la ayuda de otros expertos en los ámbitos administrativo y legislativo, así como los interesados por los principios y derechos contenidos en la Declaración, al objeto de recabar información sobre las formas en que pueden respetarse, promoverse y realizarse.

El Ministerio se propone solicitar la ayuda de la OIT para la organización de un simposio o reunión para los funcionarios y los trabajadores en los diferentes sectores públicos y privados, al objeto de discutir la Declaración y las consecuencias de sus principios, derechos y obligaciones para todas las partes afectadas.

El Ministerio expresa su agradecimiento a la OIT por su valiosa contribución y respuesta. Desea seguir cooperando y promoviendo esta cooperación en los diferentes ámbitos concernientes a los principios y derechos fundamentales de la Declaración.

Tras consultas con los sectores público y privado, se ha establecido un programa nacional de formación al objeto de preparar a la población de Qatar para el empleo en los diferentes sectores y ocupaciones. Estas consultas permitieron tomar en consideración las necesidades de los hombres y las mujeres que participaban en el mercado de trabajo. Estas necesidades podrían definirse para los próximos cinco años de la siguiente forma: 6.089 empleos, de los cuales 3.834 serán ejercidos por hombres y 2.255 por mujeres.

Además, desearíamos señalar que el Gobierno está adoptando medidas inmediatas para preparar y formar a las mujeres, al objeto de que puedan trabajar en diferentes sectores y ocupaciones, y para establecer instituciones pertinentes para la formación y la capacitación técnica.

El Departamento de Trabajo y la Asociación para el Desarrollo de la Familia (entidad privada) solicitó la ayuda de la OIT. Esta última delegó, a través de la Oficina Regional para los Estados Árabes, a una serie de expertos para que colaboraran en la realización de estudios y prestaran asesoramiento sobre los mercados de trabajo y las posibilidades de incrementar las oportunidades de empleo para las mujeres. Actualmente se sigue cooperando en este ámbito.

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

Se han transmitido copias de esta memoria a:

- La Cámara de Comercio y de Industria de Qatar.
- La Comisión General de Trabajadores.

San Vicente y las Granadinas ⁴

Gobierno

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 legislación: la ley de igualdad de remuneración núm. 3 de 1994; y en la Constitución de San Vicente y las Granadinas (5.13 (1-8)).

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

Se transmitieron copias de la memoria a:

- la Federación de Empleadores de San Vicente; y
- al Congreso Nacional del Trabajo.

Anexos

- extractos de la Constitución de San Vincente y las Granadinas, 1979;
- ley de igual remuneración núm. 3, de 1994.

Singapur

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Este año [2001], en la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, anunciamos nuestra intención de ratificar el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951. Para garantizar que Singapur respetaría plenamente este Convenio, consultamos al Coordinador del Programa de la OIT (Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el Sector del Trabajo) sobre las condiciones del Convenio núm. 100, durante su visita a Singapur, del 16 al 17 de agosto de 2001. Estamos adoptando medidas para revisar nuestra legislación y someteremos el instrumento de ratificación oportunamente.

⁴ Entre el 1.º de septiembre de 2001, fecha límite para la sumisión de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración, y el 31 de diciembre de 2001, San Vicente y las Granadinas ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Por consiguiente, San Vicente y las Granadinas no deberá enviar memoria sobre dicha categoría de principios con arreglo al seguimiento de la Declaración, a partir del próximo examen anual.

Con respecto al Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, nuestra posición no ha cambiado desde que sometimos nuestra última memoria a la OIT el año 2000 (GB.280/3/2).

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

En 1999, se estableció una comisión tripartita compuesta por representantes de la organización de los empleadores, los sindicatos y el Ministerio de Mano de Obra, al objeto de estudiar el problema de las ofertas de empleo discriminatorias. La Comisión formuló una serie de Orientaciones tripartitas sobre ofertas de empleo no discriminatorias, donde se enumeran los criterios inaceptables en la contratación de candidatos, es decir, raza, religión (salvo que el trabajo exija la realización de funciones religiosas), estado civil, edad y sexo (a menos que esté apoyado por un razonamiento claramente expuesto y de buena fe).

Se alienta a los empleadores a utilizar los criterios objetivos contenidos en las Orientaciones, tales como la formación académica de los candidatos, sus calificaciones o conocimientos pertinentes (por ejemplo, dominio del inglés y del malayo, permiso de conducir tipo 3 y 4); rasgos personales convenientes (por ejemplo, gran disciplina, buenas dotes de comunicación); experiencia pertinente y otras condiciones para el ejercicio del trabajo (por ejemplo, capacidad para trabajar en diferentes turnos). Las Orientaciones incluyen igualmente ejemplos de ofertas de empleo aceptables y no discriminatorias.

Al darse curso efectivamente a las Orientaciones Tripartitas, las ofertas de empleo discriminatorias son prácticamente inexistentes en la actualidad, salvo un porcentaje mínimo de ofertas que figuran en páginas clasificadas. No obstante la adopción de estas medidas, el Ministerio de Mano de Obra, junto con los otros dos socios tripartitos, sigue alentando a los empleadores a elegir a los candidatos sobre la base de sus méritos y capacidades, tal como se estipula en las Orientaciones tripartitas.

Se examinan todas las quejas presentadas al Ministerio contra un empleador por una supuesta discriminación. Se advierte a los Empleadores culpables sobre la necesidad de actuar de otro modo [es decir, de no perpetrar actos discriminatorios]. Estos consideran seriamente la advertencia del Ministerio, lo que ha contribuido a la eliminación de la eliminación de las ofertas de empleo discriminatorias.

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

Se han transmitido copias de esta memoria a:

- Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF);
- Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han tomado en consideración para la presente memoria las observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Tailandia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Tailandia 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 octavo Plan nacional de desarrollo económico y social, la adopción de la Declaración de los derechos de las personas incapacitadas en Tailandia y la Declaración sobre la gente mayor tailandesa.

A nivel internacional, Tailandia ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) que prevé la igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y extranjeros en materia de indemnización por accidentes de trabajo, así como la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Ha adoptado también varios instrumentos internacionales: la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción; la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Evaluación de la situación en la práctica

A fin de evaluar la situación en la práctica se dispone de estadísticas sobre la inspección del trabajo, los agravios y la terminación del empleo.

No se ha observado ninguna práctica discriminatoria respecto al empleo

El informe nacional correspondiente al año 2000 sobre la inspección del trabajo demuestra que la mayoría de los empleados inspeccionados fueron mujeres. Se inspeccionó a 1.118.559 empleadas femeninas y a 905.100 empleados masculinos. El informe muestra también que no hay ningún caso de injusticia y de terminación del empleo con respecto a la discriminación.

Cuestiones relativas a las mujeres

1. Las mujeres y la economía

Situación actual

En Tailandia las mujeres representan casi un 50 por ciento de la fuerza laboral de las cuales un 80 por ciento trabajan en zonas rurales (casi la mitad de ellas trabajan en la agricultura y el resto en los sectores industrial, artesanal, comercial y de servicios). La mayoría de esta fuerza laboral sólo tiene un primer nivel de enseñanza (50 por ciento) o han completado únicamente hasta ese nivel de enseñanza (20 por ciento).

El 20 por ciento restante de la fuerza laboral femenina que trabaja en las zonas urbanas, lo hace principalmente en el sector de los servicios (40 por ciento); mientras que

el resto de esta fuerza laboral trabaja en los sectores comercial y artesanal. Aproximadamente un 30 por ciento de las mujeres trabajadoras urbanas sólo tienen una enseñanza correspondiente a la escuela primaria, mientras que un 15 por ciento han completado el nivel de educación primaria y otro 15 por ciento han asistido a la universidad.

En comparación con su contrapartida femenina, sólo un 23 por ciento de la fuerza laboral masculina no han completado el nivel de educación primaria y el porcentaje de trabajadores masculinos que han pasado a través de los niveles superiores de enseñanza es mayor que el de la fuerza laboral femenina.

Más de un 70 por ciento de las mujeres que trabajan en las tres industrias de exportación más importantes (que proporcionan divisas al país), a saber la industria de los ordenadores, la industria de los componentes electrónicos y el sector de las fábricas de ropa, se enfrentan con prácticas de explotación. La mayoría de las mujeres trabajadoras están menos calificadas y ganan menos que su contrapartida masculina. Además, las mujeres trabajadoras tienen muy poco o ningún poder de negociación, trabajan en medios inadecuados y carecen de oportunidades para desarrollar sus capacidades. Asimismo, las mujeres trabajadoras son siempre las primeras víctimas de los licenciamientos debido a la recesión económica. Esta situación puede empujar a las mujeres a trabajar sin protección legal o forzarlas a volver a sus hogares y realizar un trabajo doméstico no remunerado.

Las mujeres tanto calificadas como no calificadas se enfrentan a una discriminación por parte de los empleadores por motivos de sexo y factores fisiológicos incluida la menstruación y la maternidad. Además, las mujeres trabajadoras no sólo se enfrentan con la discriminación respecto a la promoción sino que son también objeto de hostigamiento sexual por parte de los empleadores masculinos.

Las causas de los problemas mencionados provienen de tradiciones antiguas y actitudes de la sociedad, según las cuales la función de la mujer es estar en casa y cuidar de su familia. La educación y la formación no se consideran muy importantes para las mujeres. Esto refuerza la segregación y la discriminación en el mercado laboral. El resultado es que las mujeres que constituyen la fuerza laboral tienen un camino mucho más largo y más duro que recorrer para lograr el mismo éxito que sus contrapartes masculinas.

Situación económica

Cuadro 1. Porcentaje de personas empleadas por rama de actividad económica y sexo, 2000

Unidad: miles

Rama de actividad	Mujeres	Mujeres (%)	Hombres	Hombres (%)	Total (mujeres y hombres)	Total (%)
Agricultura y silvicultura	4,64	15,42	7,17	23,83	11,81	39,25
Manufacturas	2,62	8,71	2,60	8,64	5,22	17,35
Comercio	2,665	8,81	2,37	7,88	5,02	16,68
Servicios	2,60	8,64	2,35	7,81	4,95	16,45
Otras	0,43	1,43	2,66	8,84	3,09	10,27
Total (por ciento)	12,94	43,00	17,15	57,00	30,09	100,00

Fuente: Oficina de la Comisión Nacional Tailandesa para Cuestiones relativas a las Mujeres, compilado del informe sobre el Estudio de la fuerza laboral de todo el Reino, Ronda I: febrero de 1999, Oficina Nacional de Estadísticas.

Como lo demuestran los cuadros 2 a 4 las mujeres trabajadoras constituyen aproximadamente un 43 por ciento de la fuerza laboral del país. Trabajan principalmente en los sectores de los servicios y comercial. Hay más mujeres que hombres en el mercado laboral informal. La mayoría de los trabajadores en las principales industrias que se dedican a la exportación son las mujeres, excepto en puestos directivos y de ingenieros. Como promedio, las mujeres que trabajan en el sector privado, tanto en las zonas municipales como fuera de ellas reciben salarios más bajos que los hombres.

Cuadro 2. Porcentaje de personas empleadas por sector, grupo de edad y sexo, 1994

Grupo de edad	Sector oficial		Sector informal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	21,4	24,7	78,6	75,3
13-14	11,1	7,00	88,9	93,0
15-24	24,2	21,4	75,8	78,6
25-34	27,9	29,8	72,1	70,2
35-44	21,0	28,4	79,0	71,6
45-59	11,2	22,5	88,8	77,5
60-69	4,0	6,6	96,0	93,4
70 up	2,2	6,1	97,8	93,9

Fuente: mercados laborales oficial y oficioso, estudio sobre la fuerza laboral, 1994, Oficina Nacional de Estadísticas.

Cuadro 3. Número de trabajadores por sexo, puesto e industria, 1997

Puesto	Procesamiento de alimentos		Textiles		Vestido y calzado		Productos plásticos y químicos	
	Todos los trabajadores	Mujeres (%)	Todos los trabajadores	Mujeres (%)	Todos los trabajadores	Mujeres (%)	Todos los trabajadores	Mujeres (%)
Trabajadores no calificados	144.022	65,6	92.917	66,2	56.463	65,0	45.994	40,6
Trabajadores calificados	51.995	62,7	33.658	52,2	71.127	81,6	33.836	52,8
Jefes de personal	14.850	60,0	5.097	31,5	7.980	71,5	6.865	35,4
Personal encargado del control de la calidad	6.201	72,9	3.963	41,1	3.880	85,5	4.013	51,5
Ingenieros	709	2,2	205	1,2	237	1,1	966	5,4
Personal de oficina	19.725	71,2	4.577	70,2	8.346	75,4	12.683	52,2
Personal administrativo	4.781	34,5	1.767	31,8	2.910	38,1	4.531	27,4
Total	242.282	64,5	142.084	60,5	150.943	73,6	108.888	45,0

Cuadro 3a. Número de trabajadores por sexo, puesto e industria, 1997

Puesto	Electrónica		Joyas y adornos		Total	
	Todos los trabajadores	Mujeres (%)	Todos los trabajadores	Mujeres (%)	Todos los trabajadores	Mujeres (%)
Trabajadores no calificados	86.731	83,2	10.024	75,4	436.151	66,7
Trabajadores calificados	28.294	61,4	25.528	55,0	244.437	64,4
Jefes de personal	5.192	60,7	2.879	59,7	42.864	54,9
Personal encargado del control de la calidad	7.581	78,1	3.974	86,5	29.611	70,5
Ingenieros	2.195	4,1	75	-	4.388	3,7
Personal de oficina	5.876	70,2	4.180	78,4	55.287	67,8
Personal administrativo	2.671	35,6	1.310	47,2	17.969	34,1
Total	138.539	74,9	47.970	63,9	830.707	64,6

Fuente: directrices para los trabajadores.

Cuadro 4. Sueldos medios de los empleados del sector privado por sexo y zona, 1996-2000

Unidad: miles

Año	Zona municipal		Zona no municipal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1996	5,48	7,55	3,09	3,83
1997	6,73	8,52	3,41	4,28
1998	6,61	8,72	3,64	4,44
1999	7,82	10,08	4,55	5,28
2000	7,58	9,37	3,55	4,20

Fuente: informe del estudio sobre la fuerza laboral en todo el Reino: febrero de 1996 - Oficina Nacional de Estadística.

2. Las mujeres y la enseñanza

Situación actual

La enseñanza es importante para convertir a todos los seres humanos (tanto hombres como mujeres) en ciudadanos de valor. La ley de enseñanza de 1999 se centra en la extensión de la enseñanza obligatoria de seis a nueve años y en la provisión de enseñanza básica universal para todos, hasta el grado 12. Estas disposiciones han aumentado las oportunidades educativas para las niñas.

Sin embargo, los valores antiguos y los factores económicos todavía hacen que las niñas de familias rurales tengan menos oportunidades de ser educadas que los niños. De acuerdo con el informe del estudio sobre alfabetización de 1994, un 63 por ciento de la población analfabeta de más de 6 años de edad eran mujeres. En 1998, el desglose por género de los estudiantes de las escuelas primarias era de un 48,53 por ciento de niñas y de un 51,47 por ciento de niños. La situación fue revertida en los niveles superiores de enseñanza, con un 51,18 por ciento de niñas estudiantes en escuelas secundarias y un 48,82 por ciento de niños. Asimismo, a nivel terciario, la proporción era de 55,48 por ciento de mujeres frente a 44,52 por ciento de hombres.

A fin de ampliar las oportunidades de aprendizaje, el Departamento de Educación no Oficial prevé una enseñanza primaria y secundaria equivalente y los estudiantes pueden

transferir estos créditos al Sistema de Educación Oficial. El Departamento tiene también programas de desarrollo de aptitudes y educativos permanentes, tales como los programas de formación para las mujeres en las zonas rurales.

3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

Situación actual

Actualmente, la participación de las mujeres a nivel de la adopción de decisiones en el Gobierno y en la política es muy pequeña comparada con la de los hombres.

En 1998, las mujeres constituían el 17,81 por ciento del nivel 9 de los funcionarios del servicio público, 9,18 por ciento del nivel 10 y 3,57 por ciento del nivel 11. En 1999, el porcentaje de las mujeres funcionarias a nivel 11 aumentó a un 7,14 por ciento. En 1998, las mujeres constituían un 2,67 por ciento de los gobernadores provinciales, 00,13 por ciento de los jefes de distrito y un 8,9 por ciento de los asistentes de jefes de distrito. Las cifras correspondientes al año 2000 revelan que sólo un 1,85 por ciento de jefes de subdistrito y un 2,4 por ciento de jefes de aldea eran mujeres.

La situación de las mujeres no mejora en relación con los puestos elegidos, incluso si las mujeres ejercen el derecho a votar más que los hombres. Por ejemplo, en las elecciones del Consejo Provincial, las mujeres constituyeron un 52,5 por ciento de los votantes. En 1996, sólo un 5,6 por ciento de los miembros del Parlamento eran mujeres, y en el año 2000 las mujeres constituían sólo un 7,7 por ciento de los miembros del Consejo Provincial. El número de mujeres candidatas en las diversas elecciones es relativamente bajo comparado con el de los hombres candidatos. Sin embargo, el número de mujeres a nivel de la adopción de decisiones en el Gobierno ha tendido a aumentar, poco a poco, durante el último decenio.

Las mujeres como interlocutores clave a diversos niveles de la adopción de decisiones [en el Gobierno]

En el contexto de las reformas sociales y políticas encaminadas a crear una nación mejor, es necesario ofrecer oportunidades a las mujeres para que participen más en la adopción de decisiones en la esfera gubernamental y política a todos los niveles. Las mujeres pueden convertirse en excelentes líderes cultivando muchas de las cualidades que ya tienen, tales como:

1. Honestidad y determinación cuando aplican políticas y resuelven problemas.
2. Diligencia y resistencia para superar los obstáculos que impiden la aceptación de sus capacidades en una sociedad todavía atascada en actitudes discriminatorias.
3. Amabilidad, respetuosidad y buena voluntad para encontrar soluciones. Las mujeres saben cómo hacer concesiones y cómo cooperar con los demás para el beneficio de todos.
4. Sensibilidad y empatía que fomenten decisiones cuidadosas que a su vez son uno de los factores para un desarrollo sostenible.

Estas cualidades hacen que a menudo las mujeres tengan una perspectiva considerablemente diferente que la de los hombres respecto a cuestiones importantes. Una igualdad de participación de las mujeres en el proceso de adopción de decisiones garantizará que las políticas del Estado, los planes de trabajo y los proyectos reflejen

distintos puntos de vista. Esto mantendrá el equilibrio necesario para un desarrollo nacional sostenible.

4. *Las mujeres y la salud*

Situación actual

Aunque en Tailandia todos tienen acceso a los servicios médicos, la realidad es que los servicios disponibles en los hospitales gubernamentales no son adecuados para satisfacer las necesidades del pueblo. Al mismo tiempo, los servicios de salud básicos disponibles para las mujeres son inadecuados debido a un presupuesto y a un personal limitados. Así pues surgen muchos problemas en cuanto a la salud de las mujeres. Los principales problemas son los siguientes:

a) *VIH/SIDA*

Según las cifras correspondientes al mes de mayo de 2000, en Tailandia, aproximadamente 1 millón de personas han sido infectadas por el virus VIH y 144.248 de ellas han desarrollado el SIDA. El número de hombres infectados por el virus VIH era de 112.000 y el de las mujeres de 32.159. Aunque hay menos mujeres que hombres con SIDA; debido a que el sexo heterosexual es el principal modo de transmisión del virus VIH, las mujeres tienen un riesgo más grande de infección, al igual que todo bebé nacido de una mujer infectada. La transmisión de las madres a los niños es la tercera causa mayor de infección VIH en el país, responsable de un 4,85 por ciento de todos los casos.

b) *Aborto*

La mayoría de los abortos en Tailandia son ilegales, puesto que la ley tailandesa permite sólo los abortos en los casos en que la continuación del embarazo sería peligrosa para la madre o cuando el embarazo es el resultado de una violación o de una prostitución forzada. Las estadísticas disponibles son incompletas, no obstante, demuestran que el principal motivo alegado para abortar es el abandono de la madre por el padre y que un 40,5 por ciento de las mujeres que se hacen abortar tienen entre 15 y 19 años de edad. Los abortos ilegales contribuyen a la tasa de mortalidad maternal.

c) *Salud y seguridad en el trabajo*

La situación con respecto a los problemas de salud entre las mujeres trabajadoras es cada vez más grave.

Los estudios muestran que un 30 por ciento de las mujeres que trabajan en las fábricas de textiles tienen mala salud. Un gran número de mujeres trabajadoras en la industria electrónica tienen niveles de plomo en sus cuerpos superiores al promedio y más del 70 por ciento de ellas trabajan en entornos que no cumplen las normas legales y de otra índole.

En el sector de la agricultura, muchas mujeres han tenido que hacer el trabajo dejado por los hombres que emigran a las grandes ciudades para trabajar. La exposición a pesticidas químicos y a herbicidas aumenta la tasa de enfermedad entre las mujeres rurales.

d) *Salud mental*

Los rápidos cambios de la estructura económica y los cambios sociales han agravado la carga económica y los problemas psicológicos de las mujeres. La información procedente de teléfonos rojos señala que la mayoría de las personas que llaman piden

ayuda para problemas psicológicos o familiares. También muestra que hay dos veces más de mujeres en comparación con los hombres que llaman a estos teléfonos rojos y que la mayoría de estas mujeres que llaman tienen entre 10 y 35 años de edad. Un aumento de los suicidios acompaña a este aumento de problemas psicológicos.

e) *Planificación familiar*

Tailandia es conocida por su éxito en el control de la tasa de crecimiento de su población. En 1978, la tasa de nacimientos disminuyó de un 3,8 por ciento a una tasa constante para el período 1991-1998. Sin embargo, el control de la natalidad continúa siendo la responsabilidad de las mujeres. Esto está demostrado por el hecho de que dos de los métodos más frecuentemente utilizados de control de la natalidad durante el período 1991-1998 eran las inyecciones y las píldoras. El uso de condones y de métodos quirúrgicos de control de la natalidad por parte de los hombres es todavía muy bajo.

f) *Embarazo y lactancia materna*

La tasa de mortalidad media debido al embarazo, durante el parto y como resultado de complicaciones postnatales pasó de 19,4 por 100.000 en 1991 a 10,6 por 100.000 en 1997. Las mujeres todavía sufren y se mueren a causa del embarazo, durante el parto y como resultado de problemas postnatales y problemas relacionados con embarazos no deseados. Sin embargo, muchos de estos casos son el resultado de la falta de conocimientos o la incapacidad de algunas mujeres de buscar un trato adecuado. Estas muertes podrían evitarse.

5. *Violencia contra las mujeres*

Definición

«La violencia contra las mujeres» significa todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado (o es probable que tenga como resultado) daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos para las mujeres, incluidas las amenazas de esos actos, la coerción o la privación arbitraria de libertad, tanto si esto ocurre en público como en privado.

Situación actual

- a) La información procedente de diversas fuentes indica que la violencia es un problema que ocurre en la familia, en los institutos docentes, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Además, los niños y las mujeres son víctimas de abusos físicos y sexuales y de abandono.
- b) Las raíces de este problema residen en los valores, las creencias discriminatorias de la sociedad, los apuros económicos, el ritmo del cambio y las estructuras familiares y sociales. Otros factores contribuyentes son la toxicomanía, la pornografía y la convicción de que los problemas familiares son privados, y que, por consiguiente, otras personas no deberían intervenir en estas cuestiones. Como resultado muchas víctimas de violencia no reciben ayuda.
- c) La violencia afecta a los individuos, las familias, las comunidades y la sociedad en su conjunto.

- d) La legislación y los procedimientos jurídicos no están encaminados a resolver estos problemas. Además algunos de estos instrumentos, a pesar de haber sido modificados, tienen todavía lagunas que permiten que se cometan actos de violencia.

6. Las mujeres, la legislación y los derechos humanos

Situación actual

Tailandia ha tomado siempre medidas para apoyar y desarrollar los derechos de las mujeres como derechos humanos.

A nivel internacional, Tailandia adoptó dos artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, incluido el artículo 7 que estipula: «Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».

Además, el 9 de agosto de 1985, Tailandia pasó a ser un signatario de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Estos convenios obligan a los Estados a eliminar la discriminación por motivos de sexo y a garantizar que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y oportunidades.

Tailandia tenía algunas reservas acerca de siete artículos cuando accedió a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, sin embargo, ha adoptado gradualmente la mayoría de esos siete artículos. Hay sólo dos artículos los cuales no han sido todavía aceptados [aprobados], a saber: el artículo 16 sobre los mismos derechos para contraer matrimonio y en la vida familiar y el artículo 29 sobre recursos jurídicos para asegurar el cumplimiento de la Convención, tales como a través de la Corte Internacional de Justicia.

A nivel nacional, la Constitución de 1997 del Reino de Tailandia tiene muchas disposiciones que garantizan el apoyo fundamental y la protección de los derechos humanos universales.

7. Las mujeres y el medio ambiente

Situación actual

Las mujeres desempeñan un papel importante en la familia en términos de gestión de los recursos (alimentos, agua, etc.) para satisfacer las necesidades inmediatas de los miembros de su familia. Además, las mujeres de las zonas rurales son los productores principales de diversos artículos para uso familiar. Esto aumenta su interacción con el medio ambiente.

Las responsabilidades (que recaen principalmente en las mujeres tanto en las zonas rurales como en las zonas urbanas) abarcan el uso de diversos productos que simplifican o aumentan el trabajo. Algunos de estos productos, tales como los fertilizantes, los insecticidas y los productos químicos utilizados en la producción agrícola, pueden degradar el medio ambiente, agotar los recursos naturales y causar contaminación, todo lo cual puede a su vez afectar la salud y la calidad de vida especialmente respecto a las mujeres y los niños.

Debido a la importante función que las mujeres desempeñan en el proceso de adopción de decisiones, en la gestión y en la conservación de los recursos naturales, las mujeres contribuirán a preservar el medio ambiente y a conseguir un desarrollo sostenible.

8. Las mujeres y el comercio del sexo

Situación actual

La globalización ha dado lugar a una migración masiva de la mano de obra así como al movimiento de inversiones y de recursos. Tailandia, al igual que otros países asiáticos, tiene graves problemas respecto al comercio del sexo, que opera en las actividades secundarias de la industria del turismo y que se manifiesta también en otras esferas. Esto causa una afluencia de prostitutas extranjeras, tanto de aquellas que vienen a trabajar a Tailandia como de aquellas que utilizan el país como un pasaje a países vecinos. Las fuentes de sus ganancias están normalmente en las ciudades grandes, las zonas fronterizas y diversos centros nocturnos, donde esas actividades se convierten en grandes negocios con arreglo a una red mundial. Para hacer frente a este problema es necesario combinar los esfuerzos de diversos organismos a todos los niveles.

Actualmente, el comercio del sexo está considerado como una forma de tráfico humano, la cual es ilegal por razones de derechos humanos. Esta situación se clasifica como uno de los problemas principales de la región, que necesita soluciones. El problema del comercio del sexo está también reconocido en todo el mundo como lo demuestran los debates en diversas reuniones internacionales tales como la Conferencia regional sobre el tráfico de mujeres y niños, el Seminario ministerial para Asia y la región del Pacífico relativo a la supresión de la delincuencia transnacional y el Seminario sobre las iniciativas regionales Asia-Pacífico contra la trata de mujeres y niños (ARIAT), que tratan de encontrar una cooperación mundial para tomar las medidas esenciales y resolver estos problemas.

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

Las medidas tomadas por el Gobierno para fomentar la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación son las siguientes:

La principal política para eliminar la discriminación y aumentar las oportunidades para las mujeres y un trato igual respecto a la remuneración, la promoción y la calidad de vida, fue iniciada por el Departamento de Protección del Trabajo y Bienestar (DLPW). Con objeto de aplicar esta política, el DLPW ha aprobado el principio de la eliminación de la discriminación con respecto a la ocupación como uno de los indicadores de la inspección del trabajo basada en los resultados, que se utiliza para evaluar la eficacia del cumplimiento de la ley y la calidad de vida de las empleadas protegidas. El DLPW realiza el programa de inspección del trabajo basado en los resultados desde B.E. 2543 [2000]. Durante ese período se dio asesoramiento para asegurar que la discriminación no estaba presente en las normas de trabajo, las órdenes, los reglamentos y las prácticas de los establecimientos – a saber la prohibición de contraer matrimonio para las mujeres empleadas; la prohibición de un embarazo; la demanda de la terminación del embarazo; la prohibición de que las mujeres empleadas trabajen en cargos particulares; etc.

En el año 2000, el Gobierno tailandés introdujo una política de acción afirmativa al establecer la comisión nacional sobre fondos rurales. Los fondos rurales se utilizan como capital de operaciones en las comunidades para crear puestos de trabajo y aliviar la pobreza

a nivel regional. Esta política habilita a la comunidad equipándola con capacidades de gestión y fomentando una autosuficiencia a través de un desarrollo económico en cooperación con el proyecto de Iniciativa Real «Economía de la suficiencia». Las mujeres son uno de los grupos beneficiarios de este proyecto. Se hace un llamamiento para lograr un equilibrio entre el número de mujeres y de hombres en los comités de gestión de los fondos rurales a fin de proteger las ventajas y los derechos de las mujeres cuando llega el momento de utilizar estos fondos.

Tribus de las montañas

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social ha autorizado y previsto servicios sociales para las tribus de las montañas en Tailandia a fin de que puedan convertirse en buenos ciudadanos tailandeses, alcanzar una autosuficiencia e integrarse en el proceso de desarrollo y el sistema administrativo del Gobierno. El Gobierno fomenta la conservación de los recursos naturales a través de la participación de las tribus de las montañas.

En el año 2000, el Gobierno a través de programas de bienestar prestó asistencia a 465.537 personas pertenecientes a las tribus de las montañas.

Personas inválidas

Tailandia ha adoptado la Declaración sobre los derechos de las personas inválidas en Tailandia. El Gobierno ha acelerado los esfuerzos para asistir a esas personas a través de medidas tales como la construcción de hogares, el registro de las personas inválidas y la provisión de servicios de colocación, etc., a fin de que puedan gozar de las mismas oportunidades para ganar suficientes ingresos para vivir. El decreto real para la rehabilitación de las personas inválidas (1991) fue promulgado con el objetivo de alentar a las empresas con 200 trabajadores por lo menos a emplear a un trabajador inválido.

En el año 2000, 116.084 personas inválidas a través del país recibieron asistencia. Existen nueve centros que ofrecen formación profesional gratuita en conocimientos eléctricos, confección de vestidos, sastrería, barbería, peluquería, confección de productos de cuero, reparación de motocicletas y máquinas y artesanía. Un total de 1.091 personas inválidas recibieron formación para el desarrollo de capacidades con objeto de aumentar sus oportunidades de obtener empleo. Un total de 3.779 personas inválidas recibieron asistencia en nueve centros de bienestar público para las personas inválidas. Con referencia a la colocación de las personas inválidas, en virtud de este esquema gubernamental se ha empleado a 597 personas. Además, 1.538 personas inválidas han recibido asistencia para convertirse en trabajadores por cuenta propia.

Las personas mayores

Tailandia ha aprobado la Declaración sobre las personas mayores tailandesas. El programa se concentra en las personas mayores pobres y abandonadas. Se ha prestado asistencia a un total de 646.260 personas mayores. Un total de 2.896 personas mayores han recibido asistencia en 20 centros de atención públicos para las personas mayores. Asimismo, 643.364 personas mayores recibieron servicios en 17 centros de servicios públicos para las personas mayores.

Trabajadores extranjeros

En Tailandia hay un elevado número de trabajadores extranjeros. Estos desempeñan diversas clases de trabajos y gozan del derecho a la protección en virtud de la ley de protección de la mano de obra de 1998, al igual que los trabajadores tailandeses.

Cuestiones de género

Política

La Comisión Nacional de Asuntos de la Mujer (NCWA), la organización responsable de establecer políticas para fomentar la igualdad entre los géneros a nivel nacional, ha elaborado las siguientes políticas básicas relativas a las mujeres y a los asuntos económicos:

1. Promoción de la capacidad económica de las mujeres:
 - aumentar la capacidad de las mujeres y su acceso a trabajos decentes apoyando el acceso de las mujeres a niveles más elevados de educación y de desarrollo de capacidades (especialmente carreras y formación empresarial en los sectores oficial y oficioso), enseñanza permanente y enseñanza a distancia;
 - aumentar las capacidades de las mujeres a todos los niveles (incluidas las funcionarias públicas, las empleadas en empresas privadas, las empresarias y las amas de casa), para ejercer influencia y tomar decisiones económicas;
 - apoyar el acceso de las mujeres a la enseñanza en materias científicas y en tecnología moderna incluida la tecnología de la información; (sin las limitaciones que les forzarían a volver a las esferas tradicionales de estudio para las mujeres), con el fin de reducir la segregación en el mercado laboral.
2. Protección laboral:
 - asegurar un trato equitativo a las mujeres y una remuneración igual con respecto a los hombres en términos de empleo y de sueldo que incluya la protección del trabajo oficioso y la protección de las mujeres y los niños con respecto al hostigamiento sexual por parte de los empleadores.
3. Cambios de actitud:
 - estimular los cambios de actitud basados en el género (tales como la discriminación en el reclutamiento, las condiciones de empleo, las prestaciones y la segregación en el mercado laboral, que refuerzan la función tradicional de las mujeres) y campañas para una mayor aceptación por el público de la división igual en el trabajo y con respecto a las responsabilidades familiares.
4. Incorporación de las perspectivas basadas en el género:
 - incorporar las perspectivas basadas en el género en las políticas económicas y en los planes de trabajo de las unidades del Gobierno, con el fin de que su trabajo produzca un desarrollo equilibrado entre los [géneros].
5. Promoción del análisis de los géneros:

- fomentar el análisis y la investigación de los géneros con el fin de identificar los problemas y los obstáculos en la enseñanza y la formación de las mujeres y de los hombres, tanto en edad escolar como en edad de trabajar, facilitar información sobre las mujeres trabajadoras y determinar los efectos de la globalización y de la crisis económica en las mujeres y en los hombres.

Estrategias de aplicación

- fomentar la cooperación entre el Gobierno y el sector privado para aumentar la calidad de las mujeres trabajadoras y desarrollar capacidades de gestión y de comercialización entre las mujeres;
- promover la formación de grupos profesionales y de cooperativas y la expansión de las redes de apoyo para el desarrollo y el progreso profesional de las mujeres;
- crear la fuerza financiera de las mujeres fomentando el establecimiento de fondos y préstamos blandos y permitiendo el acceso a la información económica y a otros recursos productivos.

Realizaciones

El Reino de Tailandia tiene una política clara para asegurar sueldos equitables y entornos laborales seguros y sanos para las mujeres y los niños en la fuerza laboral. La aplicación de esta política por las unidades del Gobierno se ha concentrado hasta ahora en la mejora de las normas [actuales] de igualdad entre las mujeres y los hombres así como de las normas de protección laboral para cumplir los niveles internacionales, por ejemplo:

1. La supresión de las reservas del país respecto a determinados artículos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer:
 - reservas relativas al artículo 11 sobre igualdad de derechos y oportunidades en el empleo y el artículo 15 sobre contratos (retirada en 1990);
 - reservas respecto al artículo 10 sobre la calidad de la educación (rescindida en 1995).
2. La ratificación por Tailandia, en 1999, del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que prevé un sueldo igual para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor.
3. La presión de las mujeres y la red de la Constitución dio como resultado la inclusión de una cláusula de apoyo y de la protección a las mujeres y los niños en la fuerza laboral en la Constitución del Reino de Tailandia de 1997.
4. En 1997 el Gabinete acordó suprimir las limitaciones sobre el número de mujeres y hombres que siguen la enseñanza superior, tal como lo recomendaba la NCWA.
5. La promulgación, en 1998, de la ley de protección laboral en armonía con la nueva Constitución.
6. La aprobación del Gobierno de un presupuesto para fomentar una participación igual de las mujeres y de los hombres en las zonas rurales, para encontrar soluciones a los problemas emanantes de la crisis económica.

7. El Departamento de Promoción Industrial apoya:
 - un fondo rotatorio para apoyar las artes y artesanías domésticas y la producción de artesanía tailandesa;
 - el desarrollo industrial rural regional y local o de las pequeñas y medianas empresas, incluidos el desarrollo de capacidades para las artes y artesanías domésticas y la producción de artesanía tailandesa.
8. El Departamento para el Desarrollo de Capacidades apoya:
 - formación en la que se tenga en cuenta el género para personal directivo superior, instructores y funcionarios;
 - establecimiento de centros para el desarrollo de capacidades para las mujeres trabajadoras;
 - producción de material para efectuar campañas para el desarrollo de capacidades dedicadas a las mujeres en esferas en las que les es menos fácil penetrar, especialmente la esfera de la tecnología industrial.
9. El Departamento de Protección del Trabajo y Bienestar ha examinado modelos de desarrollo de grupo y de recursos jurídicos para la protección de las personas que efectúan trabajos por subcontrata a domicilio.

El Gobierno se ha esforzado en aumentar la concienciación de los empleadores y de los empleados respecto a la igualdad en el empleo y a la necesidad de fomentar una formación profesional para las mujeres a fin de darles las mismas oportunidades de empleo que a los hombres.

La NCWA está supervisada por la Oficina del Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro. Sus tareas incluyen lo siguiente: investigación de políticas; movilización; coordinación; seguimiento y evaluación del trabajo emprendido para fomentar la igualdad de los géneros; protección de los derechos de las mujeres; y participación de las mujeres en diversos campos. Proporciona asesoramiento sobre leyes, modificaciones de las leyes, mecanismos y medidas. Sirve también como centro de información y de relaciones públicas para las cuestiones relativas a las mujeres. Uno de sus proyectos actuales es la organización de un curso práctico de formación sobre análisis de los géneros para funcionarios a nivel operativo. Esta actividad constituirá el punto central de seis ministerios y tres organismos autónomos.

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 titulado «Aumentar las posibilidades de empleo de las mujeres tailandesas».

En 1999, Tailandia ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Se precisa urgentemente asistencia técnica de la OIT a fin de que el Gobierno pueda aplicar plenamente este Convenio.

Otros organismos

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

Objetivos del Gobierno con miras a la observancia, promoción o realización de estos principios y derechos

La política del Gobierno relativa a la eliminación de la discriminación se manifiesta en las disposiciones modificadas, los reglamentos y las leyes para consolidar la igualdad de oportunidades en el empleo para los hombres y las mujeres, tal como lo prescribe la Constitución del Reino de Tailandia B.E. 2540.

Los objetivos del Gobierno para desarrollar un sistema judicial sólido y la protección de los derechos civiles fueron estipulados en el octavo Plan de desarrollo nacional económico y social.

Condiciones que se consideran necesarias

Para lograr los objetivos del principio de la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, es necesario lo siguiente:

1. Desarrollar indicadores adecuados, estadísticas e información sobre las prácticas discriminatorias en su contexto más amplio.
2. Estudios de investigación sobre los obstáculos y los factores que contribuyen a que las mujeres ocupen altos cargos y ganen las elecciones. También convendría disponer de datos sobre la participación de las mujeres en puestos de dirección a todos los niveles.
3. Reforzar las actuales redes de derechos humanos y apoyar la creación de nuevos grupos y redes de derechos humanos.
4. Asistencia técnica de la OIT.
5. 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 transmitido copia de esta memoria a las siguientes organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores:

1. Confederación de Empleadores de Tailandia.
2. Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria de Tailandia.
3. Congreso del Trabajo de Tailandia.

4. Congreso Nacional Tailandés del Trabajo.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Hasta ahora no se ha recibido ningún comentario por parte de ninguna de estas organizaciones.

Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) a través del Gobierno

[Los presentes comentarios se recibieron con demasiado retraso para ser incluidos en el examen anual de 2001; en consecuencia, han sido tenidos en cuenta en el examen anual de 2002.]

[En febrero de 2001, el Gobierno de Tailandia sometió a la OIT (Ginebra) los comentarios recibidos del Congreso Nacional Tailandés del (NCTL) sobre la memoria del Gobierno para el año 2000 (GB.280/3/2), así como sus observaciones sobre dichos comentarios.]

La desigualdad entre los hombres y las mujeres sigue estando ampliamente extendida. Por lo general, las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad con respecto a los hombres, a nivel administrativo y con respecto al aumento de los salarios y la edad de la jubilación. Se ha propuesto al Gobierno que tome medidas importantes de promoción, al objeto de que la situación se adapte a la Constitución del Reino de Tailandia de 1997 y a la ley de 1998 relativa a las relaciones laborales.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios del Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL)

[Estos comentarios se recibieron con retraso para ser incluidos en el examen anual de 2001; en consecuencia, han sido tenidos en cuenta en el examen anual de 2002.]

Con respecto a la desigualdad existente entre los hombres y las mujeres en el empleo, el Gobierno de Tailandia, tras considerar la Constitución del Reino de Tailandia de 1997 y la ley de 1998 relativa a las relaciones laborales, ha dado curso a numerosas leyes y reglamentaciones nacionales, así como a resoluciones del Gabinete, para garantizar, entre otros aspectos, la igualdad en materia de edad de jubilación, estructuras salariales, ajuste salarial, y promoción.

Uganda

Gobierno

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. Como ya se informó, Uganda ha firmado la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1970 y del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

La Constitución nacional de Uganda (1995) ha incorporado las disposiciones de dicho Convenio. El artículo 21 estipula la igualdad 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, económica, 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 objeto de corregir dichas desigualdades.

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

El concepto de discriminación se define conforme a lo estipulado en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

La Constitución nacional proporciona un marco legal para el reconocimiento del principio general de no discriminación, que no se aplica ni al sector informal ni a los servicios de ámbito doméstico. Se ha revisado el decreto sobre el empleo para ampliar su alcance y ámbito de cobertura, aunque todavía se encuentra en forma de proyecto de ley para someterse a la consideración del Consejo. El proyecto de política de empleo, una vez adoptado, proporcionará directrices adecuadas 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 hace difícil la evaluación de la situación en la práctica.

Entre los grupos vulnerables a situaciones discriminatorias figuran las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidades y las que tienen el VIH/SIDA.

Los datos sobre estadísticas en materia de ocupación, salarios, promociones, prestaciones no salariales, formación, lesiones y otras estadísticas pertinentes necesarias para la evaluación de la situación en la práctica son escasos. Según los datos disponibles

(Mujeres y Hombres en Uganda, Hechos y Cifras, 1998, Series sectoriales: Decisión, adoptada en noviembre de 2000 [no se reproduce], hay menos mujeres que hombres que ocupan puestos de alta dirección en Uganda.

Los programas de ajuste estructural han reducido las oportunidades de empleo en el sector público, lo que ha conducido a que haya demasiados trabajadores en el sector informal. En el sector informal, las mujeres trabajan en condiciones precarias, carecen de protección social y sufren prácticas y actitudes sociales discriminatorias, que hoy día todavía perduran, lo que a su vez hace que perdure la desigual división del trabajo entre los hombres y las mujeres en lo que respecta al trabajo productivo y al reparto de las responsabilidades familiares.

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

Como se informó anteriormente, el Gobierno ha creado la Comisión de Derechos Humanos, que, entre otras cosas, investiga la violencia de cualesquiera de los derechos humanos, por su propia iniciativa o dando curso a las reclamaciones formuladas por cualquier persona o grupo de personas. Además, la Comisión de Derechos Humanos vigila el cumplimiento por el Gobierno de los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos. La Comisión tiene facultades para citar a cualquier persona a que comparezca ante ella y acate sus decisiones. En general, funciona como un tribunal de justicia.

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 eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Gobierno ha adoptado una serie de medidas destinadas a garantizar la aplicación de dicho principio. El artículo 32, 2), de la Constitución de la República de Uganda (1995) prevé el establecimiento de una Comisión sobre Igualdad de Oportunidades para garantizar el principio de la no discriminación. A este fin, se ha preparado un proyecto de informe sobre conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades. Hasta ahora se ha creado un grupo de trabajo y se ha revisado un par de veces dicho informe. Un seminario consultivo nacional tendrá lugar en noviembre/diciembre de 2001.

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 los servicios destinados a estas personas, y promover y abogar por unos servicios eficaces, y la colaboración entre las partes interesadas.

Los planes de acción positiva forman parte de los esfuerzos en curso desplegados por el Gobierno para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La enseñanza primaria universal (UPE) tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el empleo, empezando por la educación. La política universitaria de ofrecer 1,5 puntos a las chicas tiene por objeto facilitar el acceso de éstas a la enseñanza universitaria.

Existen órganos políticos para que las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidades puedan participar en actividades relacionadas con la formulación de políticas y la adopción de decisiones.

La Dirección de Asuntos de Género del Ministerio ha realizado actividades encaminadas a la concienciación de las cuestiones de género con el fin de eliminar la discriminación por razones de género.

El proyecto de política nacional sobre el empleo consagra una parte a las políticas de integración de grupos objetivos especiales, entre los que figuran las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidades.

Los objetivos del Gobierno relativos al respeto, la promoción y la realización de dichos principios y derechos son los siguientes:

- velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos de Uganda en materia de justicia social y desarrollo económico;
- garantizar que todos los ciudadanos de Uganda gocen de los mismos derechos y oportunidades, en particular en materia de acceso a la educación, servicios sanitarios, suministro de agua potable e inocua para la salud, trabajo, vivienda decente, ropa adecuada, seguridad alimentaria, pensiones y prestaciones de jubilación.

Todavía es necesaria una mayor sensibilización. Hay una mayor necesidad de formar a las partes interesadas, a los empleadores y trabajadores y al público en general con respecto al principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además, es necesario lo siguiente:

- aumentar la recopilación de datos e informaciones sobre la aplicación del principio;
- realizar un estudio y hacer una investigación más a fondo sobre la aplicación del principio, así como elaborar indicadores adecuados;
- formar inspectores de trabajo en la recopilación de datos desglosados y en el análisis de los mismos. Ello reforzaría el sistema de control de la inspección del trabajo.

Se ha completado la reforma legislativa destinada a incorporar disposiciones que satisfagan a los grupos vulnerables. Las leyes revisadas se encuentran todavía en forma de proyectos de ley que han de someterse a la consideración del Consejo. La creación de la Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades es una de las medidas en curso. Sin embargo, todavía debería reforzarse 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.

**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 los siguientes organismos:

- Federación de Empleadores de Uganda (FUE), y
- Organización Nacional de Sindicatos (NOTU).