

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Índice

	<i>Página</i>
Bahamas — Gobierno	433
Bahrein — Gobierno	434
China — Gobierno	435
República Democrática del Congo — Gobierno	437
Eritrea — Gobierno	440
Estados Unidos — Gobierno	443
Estonia — Gobierno	458
Gambia — Gobierno	460
Japón —	
Gobierno	462
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo) ...	466
Kenya — Gobierno	466
Kuwait — Gobierno	469
Luxemburgo — Gobierno	471
Malasia — Gobierno	472
Mauricio —	
Gobierno	474
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF)	477
Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC)	477
Mauritania — Gobierno	478
Myanmar — Gobierno	479
Namibia — Gobierno	480
Nigeria — Gobierno	483
Qatar — Gobierno	485
Singapur — Gobierno	488
Suriname — Gobierno	489
Tailandia — Gobierno	492
Tanzanía, República Unida de — Gobierno	496
Uganda — Gobierno	498

Bahamas

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo es reconocido en las Bahamas. Hay sectores de trabajo que, en el pasado, eran predominantemente masculinos y que ahora contratan a mujeres trabajadoras con las mismas escalas de salarios, por ejemplo:

- Sector de la construcción.
- Contratistas del sector de la construcción.
- Plomeros y electricistas.
- Técnicos encargados del tendido de cables telefónicos y eléctricos y muchas otras ocupaciones no tradicionales dominadas por los hombres.

Este principio es reconocido por la reglamentación oficial de los distintos ministerios y del Cuerpo de Inspectores del Departamento de Trabajo.

Los sindicatos controlan y señalan al Gobierno las prácticas discriminatorias que puedan existir en el sector privado. El problema ha sido eliminado en el sector público en lo que respecta a los salarios y al empleo. El sector de la función pública tiene una escala de salarios escalafonada para todos los funcionarios de ese sector.

Los demás grupos que señalan a la atención presuntas prácticas discriminatorias son los grupos de activistas políticos, los grupos de oposición políticos, el Consejo Cristiano de las Bahamas y las Coordinadoras Nacionales de Sindicatos.

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

Los objetivos del Gobierno con miras al cumplimiento, la promoción o la consecución de esos principios y derechos figuran en los convenios por rama de industria de las empresas semiestatales, tal como por ejemplo, el establecimiento de un salario mínimo para las obras públicas que emplean mano de obra.

Si bien el Gobierno no ha ratificado el Convenio núm. 111, respeta los principios y las prácticas que establece.

El Gobierno considera actualmente su ratificación.

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

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

- Confederación de Empleadores de las Bahamas
- Congreso Nacional de Sindicatos
- Congreso de Sindicatos del Commonwealth de las Bahamas

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No hay comentarios.

Bahrein

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Este principio está reconocido en la Constitución y en la legislación en vigor del Estado de Bahrein.

Los artículos 4, 26 y 18 de la Constitución estipulan que la igualdad y en particular la igualdad de oportunidades entre los ciudadanos constituyen los pilares de la sociedad que el Estado garantiza, y que todas las personas gozan de la misma dignidad como seres humanos, que los ciudadanos son iguales ante la ley, en derechos y obligaciones públicas, sin ninguna discriminación basada en el sexo, en el origen o en el idioma, y que todos los ciudadanos gozan de igualdad de oportunidades para asumir funciones públicas de conformidad con lo dispuesto por la ley. Esto fue confirmado por el Código de Trabajo en el sector público y en la legislación que rige la designación en los puestos gubernamentales y en el sector público.

La discriminación se define como el grado con el que se impide el logro de la igualdad y de la igualdad de oportunidades.

Los textos de la legislación en vigor, especialmente el Código del Trabajo y la ley del empleo adoptan los mismos principios que se enuncian en los artículos 4, 16 y 18 de la Constitución.

Respecto a la pregunta sobre categorías de personas excluidas de la aplicación del principio, existen disposiciones para determinadas categorías de personas que se basan en sus circunstancias especiales tales como el sexo, la edad, la discapacidad u otras; estas disposiciones reconocen la necesidad que tienen estas personas de una protección especial.

Ejemplos: Las disposiciones de la legislación del trabajo en lo que respecta al empleo de las mujeres, artículos 59 a 65, de los discapacitados, artículos 49 a 58, o la reserva en el Gobierno y los servicios públicos de determinados trabajos o puestos para los discapacitados. El trato especial que se da a estas categorías no tiene por objeto discriminarlos frente a sus iguales, incluso si el Convenio lo autoriza, sino que su propósito es prestar una atención especial a sus necesidades.

Respecto de la categoría de empleos excluidos, al establecer estas exclusiones se presta la debida atención a su adecuación a las condiciones de los excluidos así como a sus necesidades.

Los medios de aplicación son principalmente la Constitución y la legislación, y los decretos de aplicación.

Evaluación de la situación en la práctica

Dado que la discriminación no se basa en ninguna de las disposiciones que figuran en la Constitución o en la legislación, no hay necesidad de adoptar medidas destinadas a eliminarla.

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

Los objetivos del Gobierno consisten en procurar continuamente consolidar la igualdad.

En líneas generales se puede decir que la Constitución y el sistema jurídico contienen estos principios y normas que garantizan el establecimiento de estos derechos.

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

Comité General de Trabajadores de Bahrein y Cámara de Comercio e Industria de Bahrein.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No hay ninguna observación a este respecto.

China

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación está plenamente incorporado a la legislación de China.

La Constitución de la República Popular de China establece en su artículo 33, que «todos los ciudadanos de la República Popular de China son iguales ante la ley. Todo ciudadano tiene acceso a los derechos y al mismo tiempo ha de cumplir los deberes que prescribe la Constitución y la legislación».

El Código del Trabajo de la República Popular de China estipula en su artículo 3 que «los trabajadores tendrán derecho a ser empleados en pie de igualdad, a escoger sus ocupaciones, a obtener remuneración por su trabajo, a descansar y tener fiestas y vacaciones, a obtener protección de su salud y seguridad profesionales, a recibir formación en capacitaciones profesionales, a disfrutar de seguridad y bienestar social y a presentar solicitudes de solución de conflictos laborales y otros derechos relativos al trabajo, tal

como estipula la ley». Además, el artículo 12 dispone que «los trabajadores no serán discriminados en el empleo, sea cual fuere su comunidad étnica, raza, sexo o creencias religiosas». Y el artículo 13 dice que «las mujeres disfrutarán derechos iguales a los varones en el empleo. En la contratación de personal y de trabajadores no se permitirá la utilización del sexo como pretexto para excluir a las mujeres del empleo o para elevar las normas de contratación para las mujeres, excepto para los tipos de trabajo o para los puestos que no sean aptos para las mujeres, tal como lo estipule el Estado». Además, lo dispuesto sobre la prohibición de la discriminación en relación con el empleo puede encontrarse en otras leyes y disposiciones reglamentarias como: la ley sindical, la ley de protección de los derechos e intereses de la mujer, la ley sobre la autonomía regional nacional, la ley de educación profesional, la ley de protección de las personas con discapacidad, la ley de corporaciones, el reglamento sobre la protección del trabajo del personal femenino y de las trabajadoras, el reglamento sobre la transformación de los mecanismos operativos en empresas industriales de propiedad popular, el reglamento provisional sobre los funcionarios civiles del Estado, el reglamento sobre los procedimientos de conflicto laboral en las empresas, así como en toda una serie de reglamentos sectoriales.

En la legislación de China no hay una definición de la discriminación.

Los reglamentos sobre la prohibición de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación se aplican a todas las comunidades étnicas, razas y religiones así como a ambos sexos, etc.

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

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

Además de las medidas administrativas y legislativas, el Gobierno dispone de otros medios de acción para combatir la discriminación. A ese respecto, el Consejo de Estado ha establecido bajo su autoridad la Comisión de Asuntos Femeninos e Infantiles, la Comisión de Asuntos de las Nacionalidades del Estado y una Comisión de Asuntos Religiosos del Estado, que asumirán la responsabilidad de salvaguardar los derechos de las mujeres y de las minorías nacionales y de proteger la libertad religiosa de todos los ciudadanos. Además, la Federación de Mujeres de China y las federaciones femeninas a varios niveles, así como la Comisión de Asuntos del Personal Femenino y de las Trabajadoras, de la Federación de Sindicatos de China así como las comisiones de los sindicatos a diversos niveles, desempeñarán un papel positivo para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Evaluación de la situación en la práctica

Las estadísticas sobre el empleo de mujeres están disponibles (no se reproducen).

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

El Estado establece este principio por medio de las correspondientes leyes y disposiciones reglamentarias y conciencia al pueblo de estas leyes y reglamentos.

El Gobierno aplica estrictamente la legislación por métodos administrativos. Supervisa constantemente las entidades empleadoras para detectar si existe algún tipo de discriminación respecto a la contratación, promoción y despido. Si se encuentran casos, inmediatamente se transmite una orden con la oportuna corrección.

La Organización Internacional del Trabajo organizó en abril de 1999 en Pekín un seminario sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y en septiembre del mismo año organizó otros seminarios, en Urumqi y Chongqing, sobre el mismo tema.

Las Comisiones de asuntos femeninos del personal y los trabajadores de los sindicatos reciben las quejas del personal femenino y de las trabajadoras y pueden pedir un arbitraje en su nombre.

Los objetivos del Gobierno son promover más el principio de la eliminación de la discriminación respecto al empleo y a la ocupación, fomentar la igualdad y garantizar la plena aplicación de las leyes del país.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos son: difundir aún más la legislación nacional y las correspondientes normas internacionales, incrementar la cooperación con la Organización Internacional del Trabajo y desarrollar las estadísticas de empleo desglosadas por sexos.

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

Se han remitido ejemplares de este informe a la Federación de Empresas de China y a la Federación de Sindicatos de China.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones.

República Democrática del Congo

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Las disposiciones del decreto-ley constitucional núm. 003 de 27 de mayo de 1997 relativo a la organización y al ejercicio del poder en la República Democrática del Congo garantizan el carácter no discriminatorio del empleo.

- La ordenanza-ley núm. 67/310 de 9 de agosto de 1967, que contiene el Código del Trabajo, prescribe la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

- La ley núm. 81/003 de 17 de julio de 1981, que contiene el estatuto del personal de carrera de los servicios públicos del Estado también garantiza el carácter no discriminatorio del empleo.
- El artículo 2 del decreto-ley constitucional garantiza el ejercicio de los derechos y las libertades individuales y colectivas supeditado al respeto de la ley, del orden público y de las buenas costumbres.
- Mientras que el Código del Trabajo, en el apartado *a)* de su artículo 4 reconoce la calidad de trabajador a toda persona física, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, que se haya comprometido, en el marco de un contrato de trabajo, a poner su actividad profesional al servicio de un empleador.
- El decreto núm. 71/0051 de 20 de abril de 1971 relativo a la colocación de los trabajadores excluye toda discriminación en esta materia. A ese efecto, en el artículo 5 de ese decreto se dispone que toda persona física sin empleo, apta para trabajar y en busca de trabajo, sean cuales fueren su edad, su sexo y su profesión, tiene la obligación de inscribirse en la oficina de colocación o en el órgano local de dicho servicio.

Además, en el artículo 2 del Código del Trabajo se establece que el trabajo es un derecho y un deber para todos. Constituye una obligación moral para todos aquellos que no se encuentran impedidos por la edad o la incapacidad física.

- Por otra parte, el Código del Trabajo, en su artículo 72, estipula que «en condiciones iguales de trabajo, de calificación profesional y de rendimiento, todos los trabajadores percibirán un salario igual, sean cuales fueren su origen, sexo y edad».
- Por último, de conformidad con el artículo 37 del convenio colectivo interprofesional nacional del trabajo (revisado en 1995), «las mujeres gozan del mismo derecho que los hombres, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias».
- Los textos legislativos y reglamentarios en vigor se refieren a la definición de la discriminación recogida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Los criterios que prohíben la discriminación simplemente se citan y no se definen en los textos legislativos y reglamentarios. En principio, no hay categorías de personas excluidas de la aplicación del principio. Tampoco se conoce ninguna categoría de empleo u ocupación excluida. No existe ninguna comisión para la eliminación de la discriminación.

Evaluación de la situación en la práctica

No hay indicadores ni datos estadísticos, ni información escrita sobre la situación en la práctica.

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

Se ha desplegado un esfuerzo a escala nacional con miras a la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El texto de la ratificación se encuentra en proceso de aprobación en la Presidencia de la República.

Medios desplegados por el Gobierno:

El control de la aplicación del principio está a cargo de la inspección del trabajo.

Por la Organización:

No se ha iniciado ninguna misión de expertos de la OIT para tratar este problema.

Por otras instancias:

Respecto a la acción de otras instancias podemos citar la acción sindical encaminada a eliminar toda forma de discriminación.

Los objetivos del Gobierno son la eliminación progresiva de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Las condiciones necesarias para ello serían las siguientes: realizar un estudio sobre la cuestión; organizar seminarios de sensibilización y organizar reuniones generales sobre el empleo.

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

Empleadores:

1. Federación de Empresas del Congo (FEC).
2. Asociación Nacional de Empresas del Portafolio (ANEP).
3. Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas Congoleñas (COPEMECO).

Trabajadores:

1. Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC).
2. Confederación Sindical del Congo (CSC).
3. Confederación Democrática de Trabajadores del Congo (CDT).
4. Central Sindical Interprofesional de Trabajadores y Ejecutivos del Congo (SOLIDARITE).
5. Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC).
6. Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP).

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

El presente informe ha sido redactado con la colaboración de la Federación de Empresas del Congo (Fédération des Entreprises du Congo — FEC) y de la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (Union Nationale des Travailleurs du Congo —UNTC).

Eritrea

Eritrea ha ratificado el 15 de octubre de 1999 el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Los instrumentos de ratificación han sido enviados a la OIT para su registro oficial.

Mientras tanto, esta memoria ha sido preparada en consulta con los interlocutores sociales, a fin de evaluar la situación nacional de Eritrea y los objetivos del Gobierno de asegurar el respeto, la promoción y la realización del principio de abolición efectiva del trabajo infantil.

[Nota de la Oficina: hasta el 31 de enero de 2000 los instrumentos originales de ratificación de los Convenios arriba mencionados no habían sido registrados ante el Director General de la OIT.]

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación está consagrado en el artículo 14 de la Constitución Nacional de Eritrea del 23 de mayo de 1997. Este artículo dispone que: i) todas las personas son iguales ante la ley; ii) nadie sufrirá de discriminación en razón de la raza, origen étnico, idioma, color, género, religión, incapacidad, edad, opinión política, condición económica o social o cualquier otro factor injusto, y iii) la Asamblea Nacional dictará las leyes que coadyuven a eliminar las desigualdades existentes en la sociedad de Eritrea. En términos generales, el artículo 5 del mismo texto dispone que «independientemente de la letra de cualquier disposición de esta Constitución en referencia al género, todos sus artículos se aplicarán por igual a ambos géneros.

Además, la proclamación nacional núm. 8/1991 (artículo 47, copia adjunta (texto no reproducido)) establece el principio de igual salario por trabajo igual y dispone que será una práctica laboral desleal cuando un acuerdo comprenda discriminación en las categorías de raza, tribu, religión o sexo (artículo 96.7, copia adjunta (texto no reproducido)). Sin embargo, algunas disposiciones de esta ley están siendo revisadas por el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de tomar en consideración las sugerencias efectuadas por la OIT acerca del principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Se enviará mayor información al respecto una vez que el proceso de revisión haya sido terminado.

Los medios de aplicación del principio de discriminación en el empleo y la ocupación son tanto administrativos como legales, especialmente a través del control judicial y de la Inspección Laboral así como de la proclamación laboral núm. 8/1991 la cual está siendo revisada. Se enviará mayor información al respecto cuando la inspección legislativa se haya terminado.

Evaluación de la situación en la práctica

Los tribunales de Eritrea no están familiarizados con casos de discriminación en el empleo y la ocupación. Sin embargo, la evaluación en la práctica de la situación nacional al respecto es difícil de realizar, debido a la falta de datos y de información estadística.

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

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación está supervisada por el Departamento de Trabajo (DOL), del Ministerio de Trabajo y de Bienestar Social (MOLHW), especialmente a través de los servicios de Inspección del Trabajo, empleo y relaciones laborales.

En términos generales, uno de los objetivos del Gobierno es, de conformidad con su documento macropolítica de noviembre de 1994, dar la posibilidad a las víctimas de la guerra, personas desfavorecidas tales como combatientes desmovilizados, refugiados y desplazados así como a otros grupos vulnerables, de convertirse en miembros productivos de la sociedad. Se llevarán a cabo programas continuos de sensibilización para fortalecer y promover la participación de la sociedad en la atención a estos grupos (artículo 13.4) de macropolítica (texto no reproducido).

Respecto a las cuestiones de género, se continuarán emprendiendo todos los esfuerzos necesarios para sensibilizar y fortalecer la conciencia de la sociedad sobre el papel decisivo de las mujeres en la transformación socio económica, política y cultural del país. Al respecto, se fortalecerán los derechos iguales de las mujeres y todas las leyes relacionadas serán cambiadas en conformidad con el principio. Se ampliará la participación de las mujeres en la educación, en las actividades económicas y en el empleo. Se introducirán tecnologías adecuadas para facilitar el trabajo a fin de reducir la carga de las mujeres en el hogar y en otras actividades (agua, combustible, madera, centro de cuidado infantil, etc.) (artículo 13.5, *a*), *b*), *c*) y *d*) de macropolíticas (no reproducido)).

El Gobierno está considerando acciones específicas en relación a cuestiones de discriminación en el marco del programa de objetivos nacionales que está siendo preparado.

En relación a las acciones de promoción, la Comisión Eritrea de Ayuda a los Refugiados está llevando a cabo programas especiales a favor de grupos desfavorecidos.

La OIT ha organizado en Asmara en agosto de 1999 un Seminario nacional sobre normas internacionales del trabajo y sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Numerosos funcionarios del MOLHW, de otros ministerios, prisiones, así como interlocutores sociales, interesados y miembros de ONG participaron en este Seminario el cual se reveló sumamente útil en términos de creación de conciencia y formación sobre contenidos y procedimientos de las normas internacionales del trabajo.

Durante el mismo período, el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Africa Oriental (EAMAT) de la OIT y las oficinas de Adis Abeba y de El Cairo, ayudaron al Gobierno a definir el programa de objetivos del país a través del Programa de apoyo para la elaboración de políticas y programas (SPPD) en el cual se ha incluido la cuestión de la discriminación en el empleo y la ocupación.

En octubre de 1999, una delegación nacional tripartita participó en el Primer Seminario Regional Africano para promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, organizado en Dakar, Senegal.

En noviembre de 1999, el especialista de normas internacionales del trabajo mantuvo reuniones informativas con el Departamento de Trabajo y con los interlocutores sociales

sobre la Declaración de la OIT de 1998 y brindó asistencia al Gobierno para preparar las memorias debidas en virtud de la Declaración, en consulta con los interlocutores sociales.

La Asociación Nacional de Mujeres Eritreas está emprendiendo numerosas acciones a favor de las mujeres en general incluso en el lugar de trabajo.

A fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación el Gobierno está planificando la puesta en marcha de acciones específicas tales como:

- 1) sensibilizar a los dirigentes políticos para que entiendan el concepto de la discriminación en el empleo y la profesión;
- 2) reunir información sobre las posibles formas y alcance de la discriminación en el empleo y la ocupación;
- 3) reunir, evaluar y analizar datos sobre la discriminación en el empleo y la ocupación;
- 4) fortalecer y promover la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Se deberían tener en cuenta estas consideraciones, en el marco de una investigación nacional que incluyera recomendaciones sobre acciones de promoción de la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El Estudio nacional sobre eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, junto con sus recomendaciones debería en consecuencia ser discutido en un foro tripartito nacional que incluyera a los interesados, a las ONG y a otros organismos pertinentes a fin de definir la estrategia nacional para combatir y eliminar progresivamente todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Esta estrategia nacional debería comprender:

- plan de acción;
- fines;
- objetivos;
- período dentro del cual se desarrollará;
- resultados;
- evaluación;
- acciones de seguimiento, etc.

A fin de desarrollar esta estrategia exitosamente, el Departamento de Trabajo necesita que se le brinde formación y que se le fortalezca en su acción para combatir la discriminación en el empleo y la ocupación.

El Gobierno recibiría con agrado toda asistencia que pudiera proporcionar la OIT para desarrollar el programa nacional citado sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

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

Se envió copia de esta memoria a:

- Federación de Empleadores de Eritrea (EFE), y
- Confederación Nacional de Trabajadores Eritreos (NCEW).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Cualquier comentario que se reciba de estas organizaciones será enviado a la OIT.

Anexos (no reproducidos)

- La Constitución nacional de Eritrea de 23 de mayo de 1997.
- La proclamación laboral núm. 8/1991 (documento disponible en Tigrinyan solamente).
- Documento de macropolítica de noviembre de 1994.

Estados Unidos

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno de los Estados Unidos reconoce y se compromete con el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y en su relación con la remuneración equitativa para los trabajadores y las trabajadoras por un trabajo igual, tal como contempla la legislación constitucional actualmente vigente en los Estados Unidos. Concretamente, la cláusula de protección equitativa de la Enmienda Catorce de la Constitución de los Estados Unidos prohíbe a los estados negar a sus ciudadanos una protección equitativa de la ley. A través de la cláusula de proceso debido de la Enmienda Quinta, esta prohibición se aplica también al Gobierno de los Estados Unidos. El Gobierno de los Estados Unidos persigue además la eliminación de toda discriminación en el empleo y la ocupación en relación con la raza, color, religión, sexo, ascendencia nacional, opinión política, edad, discapacidad y discriminación salarial basada en el género, primariamente a través del título VII de la Civil Rights Act de 1964 y de la Equal Pay Act de 1963. Estas leyes federales están complementadas por otras leyes y disposiciones, como la Civil Rights Act de 1991, la Civil Service Reform Act de 1978, la Women's Educational Equality Act de 1978, las órdenes ejecutivas 11478 y 11590, la Classification Act, la Wagner- Peysner Act, la Job Training Partnership Act y la Carl D. Perkins Vocational Education Act, la Age Discrimination in Employment Act, y la Americans with Disabilities Act, junto con las constituciones de los estados federados, la legislación de los estados federados, las disposiciones reglamentarias federales y de los estados federados y los acuerdos privados.

En la Constitución de los Estados Unidos

La Enmienda Catorce de la Constitución de los Estados Unidos contiene una cláusula de igual protección que prohíbe a los estados negar a sus ciudadanos «la igual protección de las leyes». Por medio de la cláusula de proceso debido de la Enmienda Quinta, esta prohibición se aplica también al Gobierno Federal, y ha sido interpretada en el sentido de que todas las personas situadas de manera similar han de ser tratadas del mismo modo. Básicamente prohíbe a los gobiernos de los estados adoptar distinciones legalmente injustificables entre grupos de personas. Cuando se acude a los tribunales por materia de igualdad de protección, las distinciones basadas en el género han de satisfacer los requisitos de «escrutinio intermediarios» (*intermediate scrutiny*). En virtud de esta norma, una descripción basada en el género sólo se justifica si contribuye a un «objetivo gubernamental importante», y si está «sustancialmente relacionada» con la consecución de este objetivo. Aunque no sea tan exigente como la norma de escrutinio estricto que los tribunales aplican a las distinciones raciales o étnicas, esta norma de revisión requiere sin embargo que las distinciones basadas en el género se apoyen en una justificación muy convincente. En ausencia de esta demostración, las distinciones basadas en el género son constitutivas de violación de la cláusula de igualdad de protección. La cláusula de igualdad de protección se ha interpretado en el sentido de que se aplica sólo a la discriminación intencionada, de modo que sus prohibiciones no pueden aplicarse en caso de una legislación o práctica aparentemente neutral en cuestiones de género pero que tenga repercusiones desproporcionadas para la mujer.

Legislación y prácticas obligatorias del Gobierno de los Estados Unidos

El principio de eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación figura principalmente en el título VII de la Civil Rights Act de 1964 (42 USC, párrafos 2000e y ss.). El título VII considera ilegal que un empleador con 15 o más empleados haga discriminaciones en cualquier aspecto del empleo respecto al sexo, raza, religión o ascendencia nacional (42 USC, párrafo 2000e-2, a)). El título VII prohíbe también la discriminación por parte de las organizaciones laborales y de las agencias de empleo (42 USC, párrafo 2000e-2, b) y c)).

Raza y color

Además del título VII, otras leyes federales prohíben la discriminación basada en la raza y el color. A continuación se enumeran las más significativas.

El artículo 1981 de la Civil Rights Act de 1866 establece que «todas las personas bajo la jurisdicción de los Estados Unidos tendrán el mismo derecho... a hacer y urgir contratos... del mismo modo que los ciudadanos blancos» (42 USC, párrafo 1981). El artículo 1981 considera a todos los empleadores sujetos a denuncia por motivo de discriminación en el empleo por raza y extranjería. En 1991, el artículo 1981 fue enmendado y reforzado por la Civil Rights Act de 1991 (en adelante, «CRA»). En virtud de la CRA, lo dispuesto en 42 USC, párrafo 1981, se aplica a todos los aspectos de la relación de empleo y no solamente a la formación inicial del contrato de empleo.

El artículo 1983 de la Civil Rights Act de 1871 dispone que toda persona que prive a otra persona de «cualesquiera derechos, privilegios o inmunidades garantizados por la Constitución y la legislación» será legalmente responsable ante la parte agraviada (42 USC, párrafo 1983). El artículo 1983 estaba pensado para superar toda discriminación o legislación inconstitucional de los estados federados y para corregir la situación de los derechos civiles cuando la legislación estatal fuese inadecuada o no pudiese ser utilizada en la práctica.

El artículo 1985 de la ley de 1871 brinda además una causa de demanda para una acción subsiguiente de conspiración privada que lesione o injurie a una persona o la prive de un derecho o privilegio (29 USC, párrafo 1985). Los artículos 1983 y 1985 se han utilizado de varias maneras como medio para evitar la discriminación en el empleo.

El título VI de la Civil Rights Act de 1964 (42 USC, párrafo 2000d), dispone que en los Estados Unidos nadie será excluido, por motivos de raza, color o ascendencia nacional, de participar, obtener beneficios o alguna otra forma de discriminación en ningún programa o actividad que reciban asistencia financiera federal. Esta disposición está pensada para controlar la discriminación en los programas de inversiones públicas. Si estos programas se encaminan a dar empleo, el título VI prohíbe la discriminación por estos conceptos.

La Orden Ejecutiva 11246 (anexo W (no reproducido)) exige que todo empleador que tenga contrato con el Gobierno Federal adopte acciones afirmativas para contratar y hacer ascender a las mujeres y a las minorías raciales (véase 2 CFR, párrafo 339). En el ejercicio fiscal de 1993, por ejemplo, el Gobierno de los Estados Unidos concedió más de 176.000 contratos primarios por un valor de más de 160.000 millones de dólares. Por lo tanto, los requisitos de la Orden Ejecutiva 11246 afectaron directamente a más de 17.000 empresas e instituciones de educación superior.

La Orden Ejecutiva 11478 declara además que «es política de los Estados Unidos brindar igualdad de oportunidades en el empleo federal a todas las personas» y exige que todas las agencias ejecutivas adopten una acción afirmativa para aplicar esta política.

Finalmente, conviene advertir que, desde 1993, 47 de los 50 estados federados disponían de legislación estatal en el mismo sentido que el título VII para actuar contra la discriminación en el empleo y que en todas estas leyes se prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza o color. Todas estas leyes, junto con el título VII dejan muy clara la política nacional de los Estados Unidos en relación con la discriminación en el empleo por razón de raza y color.

Sexo

Como se ha indicado antes, el título VII prohíbe expresamente la discriminación basada en el sexo. El título VII no sólo prohíbe la discriminación directa basada en el sexo sino también las políticas o prácticas que tengan repercusiones desproporcionadas en esta materia, así como la forma de discriminación generalmente conocida como «acoso sexual».

Además del título VII, otras leyes federales hacen referencia a la discriminación basada en el sexo y son, por lo tanto, pertinentes para la afirmación y prosecución de una política nacional de los Estados Unidos sobre la discriminación en el empleo. A continuación se mencionan las más significativas.

Desde principios del decenio de 1960, el Congreso ha robustecido aún más la protección de la mujer en el lugar de trabajo a través de la promulgación de la Pregnancy Discrimination Act de 1978, que el título VII y prohíbe la discriminación basada en el embarazo, así como la Civil Rights Act de 1991 que, por primera vez, ofrece a las víctimas de discriminación intencionada por razones de sexo compensaciones compensatorias y punitivas.

El título IX de las Enmiendas de Educación (20 USC, párrafo 1681), prohíbe la discriminación basada en el sexo en la administración de los programas de educación. Prohíbe la discriminación en el empleo en las instituciones educativas que reciban

financiación federal, aun en el caso de que esta financiación federal no financie directamente el empleo. Recientemente, los Estados Unidos han reforzado el título IX con la promulgación de la Civil Rights Restoration Act de 1978 (Pub. L. 100-259). Por medio de la promulgación de la Civil Rights Restoration Act, el Congreso ha dejado muy claro que todos los programas en los que intervenga una escuela que reciba ayuda federal deben cumplir las leyes sobre discriminación en el empleo. Las órdenes ejecutivas 11246 y 11478, de las que se ha hablado antes en el capítulo de raza y color, se aplican igualmente a la discriminación basada en el sexo. Las leyes mencionadas, junto con el título VII, afirman claramente la política de los Estados Unidos sobre la discriminación en el empleo por razones de sexo. Estas leyes y las correspondientes medidas dirigidas a su aplicación se encaminan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en relación con el sexo.

Religión

La libertad religiosa constituye una piedra angular del sistema político y social de los Estados Unidos. La Enmienda Primera de la Constitución de los Estados Unidos declara, en parte, que «el Congreso no hará leyes en relación con el establecimiento de una religión o prohibiendo el libre ejercicio de ella». Así pues, en los Estados Unidos no hay una religión nacional ni del Estado, y cada individuo es libre de seguir los dictados de su conciencia en las cuestiones religiosas.

Además, como se ha dicho antes, el título VII prohíbe la discriminación en el empleo sobre la base de la religión (42 USC, párrafo 2000e-2000, *a*). El título VII exige además que los empleadores se acomoden a las observancias y prácticas religiosas de sus empleados, a menos que el empleador pueda demostrar que tal acomodación tendría unas consecuencias desproporcionadas para la marcha del negocio (42 USC, párrafo 2000e-*j*)).

Así pues, los Estados Unidos han afirmado claramente su política sobre la discriminación en el empleo por razones religiosas a través de la protección que otorgan la Enmienda Primera y la legislación del tipo del título VII. La eficacia de esta política queda demostrada por la tolerancia religiosa generalizada que existe en los Estados Unidos y por el hecho de que las quejas por discriminación religiosa son muy excepcionales. En los casos en que se presenta una denuncia fundada de discriminación en el empleo por razones religiosas, la legislación de los Estados Unidos contempla todas las medidas correctoras pertinentes.

Ascendencia nacional y extracción nacional

Como se ha indicado antes, el título VII prohíbe también la discriminación basada en la ascendencia nacional. El término «ascendencia nacional» ha sido definido como el país donde ha nacido una persona o, más ampliamente, el país del que provienen sus antepasados (véase 29 CFR, párrafo 1606.1: directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo sobre la discriminación por ascendencia nacional). La prohibición de discriminación por ascendencia nacional se ha aplicado a una gran variedad de grupos étnicos en los Estados Unidos. Sin embargo, el título VII no impide que un empleador discrimine por razón de nacionalidad, a menos que tal discriminación tenga por fin último la discriminación en base a la ascendencia nacional.

Asimismo, como se ha explicado antes, el artículo 1981 de la Civil Rights Act de 1866 establece que «todas las personas dentro de la jurisdicción de los Estados Unidos tendrán el mismo derecho... a hacer y a urgir contratos... que disfrutaban los ciudadanos blancos». El artículo 1981 protege de la discriminación identificable a clases de personas que estén sujetas a discriminación intencional sólo por su ascendencia o características étnicas.

En 1986, el Congreso de los Estados Unidos promulgó la Immigration Reform and Control Act, que reforzó la legislación de los Estados Unidos respecto a la discriminación sobre la base de la ascendencia nacional, haciendo de tal discriminación una práctica de empleo desleal en relación con la inmigración (8 USC, párrafo 1324b, *a*), 1), anexo X (no reproducido)). Las disposiciones mencionadas, juntamente con el título VII, establecen claramente la política de los Estados Unidos sobre la discriminación en el empleo basada en el origen nacional. Estas disposiciones y las medidas adoptadas para asegurar su cumplimiento se dirigen a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en relación con la ascendencia nacional.

Opiniones políticas

La legislación y la práctica específicas de los Estados Unidos brindan muchas y muy diversas medidas de protección en relación con la discriminación en función de las opiniones políticas. Estas protecciones se garantizan también a los más de 18 millones de ciudadanos estadounidenses que trabajan para las administraciones locales, el Gobierno Federal y los gobiernos de los estados federados, y se basan en la Enmienda Primera a la Constitución de los Estados Unidos y a las libertades que garantiza en la expresión y asociación, y que se aplican a las administraciones locales y a los gobiernos de los estados federados a través de la Enmienda Catorce. Estos derechos constitucionales son celosamente protegidos por los tribunales de los Estados Unidos. Así pues, cualquier entidad gubernamental de los Estados Unidos, tanto si es federal como estatal o local, no puede legalmente contratar, despedir, ascender, trasladar o volver a llamar a una persona sólo por su afiliación u opiniones políticas, a menos que tales opiniones políticas sean un requisito apropiado del empleo.

Aunque en los Estados Unidos no existe ninguna disposición federal que prohíba explícitamente que los empleadores privados fundamenten sus decisiones de empleo en las opiniones políticas de un empleado, la discriminación en el empleo sobre la base de las opiniones políticas no ha sido un problema significativo en los Estados Unidos, a causa de la larga tradición del país en materia de libertad individual y política. Por ejemplo, las encuestas de la American Civil Liberties Union (ALCU), que es la principal organización privada del país que trata de las cuestiones de libertad individual, indican que la discriminación en el empleo por parte de los empleadores privados y sobre la base de las opiniones políticas son prácticamente inexistentes en los Estados Unidos. Como la discriminación fundada en las opiniones políticas no está apoyada por el Gobierno de los Estados Unidos, éste no tiene obligación alguna de incluir en su legislación sobre la no discriminación la eliminación de la discriminación basada en las opiniones políticas.

Además, hay leyes que brindan protección a determinados aspectos de la expresión política. Por lo menos tres jurisdicciones brindan protecciones muy amplias de la discriminación sobre la base de las opiniones políticas (véase CFSA, párrafos 35-51, *q*), Connecticut; DC Code, párrafos 1-2512, Distrito de Columbia; LPRA, párrafo 146, Puerto Rico). Otras disposiciones son más estrechas y brindan protección en circunstancias más limitadas. Por ejemplo, muchas leyes federales y de los estados protegen el significado fundamental de la expresión política, que es el voto, de la influencia de otros individuos, comprendidos los empleadores.

Así pues, no hay prácticas gubernamentales de los Estados Unidos que infrinjan la discriminación en el empleo sobre la base de la opinión política, y de hecho la discriminación basada en las opiniones políticas es rarísima en los Estados Unidos. Además, los empleados de los sectores público y privado están protegidos de tal discriminación por varias vías, tal como se ha explicado antes. Por lo tanto, los Estados Unidos están plenamente comprometidos en la declaración y prosecución de una política

nacional dirigida a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo respecto a las opiniones políticas.

Ambitos adicionales de protección

Los Estados Unidos han afirmado claramente una política nacional sobre la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación en otros diversos ámbitos. Por ejemplo, los Estados Unidos brindan amplia protección en el ámbito de la discriminación en el empleo sobre la base de la edad y de la discapacidad. Las principales disposiciones federales que brindan protección en estos ámbitos son: la Age Discrimination Employment Act (en adelante «la ADEA») (29 USC, párrafo 621-631, anexo Z); la Rehabilitation Act de 1973 (29 USC, párrafo 701 y siguientes, anexo AA); y la Americans with Disabilities Act (en adelante «la ADA») (42 USC, párrafo 12101 y siguientes, anexo BB) (anexos no reproducidos).

Además, la política nacional y claramente afirmada de los Estados Unidos sobre la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación está complementada por el principio de igual remuneración a los trabajadores y a las trabajadoras a través de la Equal Pay Act de 1963 (en adelante «la EPA») (29 USC, párrafo 206, *d*), anexo A (no reproducido)). La Equal Pay Act de 1963 se dirige específicamente a la discriminación salarial por razón de sexo. En cambio, el título VII de la Civil Rights Act de 1964 se dirige a todas las formas de discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación.

La Equal Pay Act (29 USC, párrafo 206, *d*) constituye una a las disposiciones de salario mínimo de la Fair Labor Standards Act de 1938 (29 USC, párrafo 201 y siguientes, anexo D (no reproducido)), que se promulgó para establecer unas normas laborales, entre ellas los salarios mínimos. Las normas de la Equal Pay Act se aplican independientemente del sexo a los trabajadores de los gobiernos federales, de los estados federados y de las administraciones locales así como a los trabajadores que participan en «los negocios, el comercio, el transporte, la transmisión o la comunicación entre varios estados o entre un estado y cualquiera que se sitúe fuera de él» (véase: 29 USC, párrafo 203, *b*). La EPA exige al empleador el pago de un salario igual en el mismo establecimiento a hombres y mujeres, si llevan a cabo un trabajo igual en empleos que requieran la misma destreza, esfuerzo y responsabilidades y que se lleven a cabo en condiciones de trabajo similares. Ello no obstante, la Equal Pay Act no prohíbe el pago de salarios inferiores a un sexo por el mismo trabajo cuando el salario diferencial se basa en: 1) un sistema de antigüedad, 2) un sistema de méritos, 3) un sistema que mida la ganancias por la cantidad o calidad de la producción, o 4) un diferencial basado en cualquier otro factor que el sexo. La Equal Pay Act abarca a todos los empleadores independientemente de número de empleados. Además, tanto los empleadores públicos como los privados (comprendidos los estados) están sometidos a esta ley.

Además, ciertos número de casos de los tribunales han establecido ya que los empleos tienen que ser sólo sustancialmente iguales, no idénticos, para que puedan ser comparados a efectos de la Equal Pay Act de 1963 (véase por ejemplo: *Brennan v. Prince William Hospital Corp.*, 503 F.2d 282, 285, 291 (4th Cir. 1974), *cert. denied*, 398 US 905 (1970)). Asimismo, algunos estados han promulgado disposiciones que establecen igual paga por un trabajo igual o sustancialmente igual; por ejemplo, Georgia y Nueva York tienen esta legislación (26 Ga. Code Annat. SS34-5-1 - 34-5-7; 30 NY Laws Annot., párrafos 194-198a). Los acuerdos de negociación colectiva entre empleadores y empleados incorporan también tales normas.

La discriminación en el empleo y la ocupación, en virtud del título VII de la Civil Rights Act de 1964, en términos de sus disposiciones, se define generalmente como la adopción de decisiones de empleo, lo cual incluye la contratación y el despido; la compensación, destino y clasificación de los empleados; la transferencia, promoción, despido y reingreso; los anuncios de empleo; la recluta de empleados; la prueba de los empleados; la utilización de los servicios de la empresa; los programas de formación y aprendizaje; prestaciones suplementarias; planes de jubilación y permisos por discapacidad; u otros términos y condiciones de empleo sobre la base de la raza, color, religión, sexo, ascendencia nacional, discapacidad o edad.

La discriminación en el empleo y la ocupación, como se relaciona específicamente con la igualdad de remuneración, no está definida en el título VII de la Civil Rights Act de 1964. No obstante, la EEOC define generalmente la discriminación por motivos de sexo, la aplicación discriminatoria de una política o sistema salarial, el uso discriminatorio de técnicas de establecimiento de salarios, como evaluaciones de mercado o encuestas de mercado, barreras al acceso igual a los empleos basados en el sexo o la reducción intencional de salarios por motivos de sexo de los ocupantes del empleo.

Respecto a la manera en que se define la discriminación en virtud de la Equal Pay Act, la discriminación respecto a la igual remuneración no se define expresamente en esta disposición. Sin embargo, la EEOC define generalmente esta discriminación por motivos de sexo como la adopción de decisiones que tengan como consecuencia pagar salarios mayores a los empleados masculinos, si tal paga no se relaciona con ninguna labor extraordinaria o si tales empleados reciben una remuneración más alta sin llevar a cabo un trabajo extraordinario, y si los puestos de trabajo básicos son sustancialmente iguales a los de las empleadas.

En virtud del título VII de la Civil Rights Act de 1964, los empleadores que tengan 14 o menos empleados, quedan excluidos de la aplicación del principio y del derecho relativos a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (véase: 42 USC, párrafo 2000e). La Civil Rights Act de 1964 prohíbe también a los empleadores el empleo de extranjeros en todos los estados y a las corporaciones, asociaciones, instituciones educativas o sociedades de carácter religioso, el empleo de individuos de una religión concreta para llevar a cabo labores relacionadas con la realización por parte de tal corporación, asociación, institución educativa o sociedad, de las actividades que le son propias (véase: 42 USC, párrafo 2000e-1, *a*). Los artículos 2000e-2 y 2000e-3 de la Civil Rights Act de 1964, prohíben determinadas prácticas de empleo como la discriminación por parte de los empleadores contra cualquier individuo en relación con la compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo, a causa del género de tal individuo no se aplica a los empleadores, corporaciones y determinados comités, organizaciones y programas en relación con un empleado en el lugar de trabajo de un país extranjero, si el cumplimiento de este artículo violase la legislación del país extranjero en el cual tal lugar de trabajo está ubicado (véase: 42 USC, párrafo 2000e-1, *b*)).

Además, otras categorías de personas se excluyen también de la aplicación del principio y derecho relativos a la eliminación de la discriminación, tal como queda reflejado en la Equal Pay Act de 1963. Específicamente, la Equal Pay Act de 1963 que la Fair Labor Standards Act de 1938 [FLSA], 29 USC, párrafo 206, *d*), se aplica sólo a los individuos sometidos a lo dispuesto en la FLSA. De conformidad el artículo 3, *e*), 4), A) de la FLSA (29 USC, párrafo 203, *e*), 4), A)), lo dispuesto en este estatuto no se aplica a los individuos que se ofrezcan voluntariamente a llevar a cabo servicios para un organismo público que sea un estado, una subdivisión política de un estado o un organismo gubernamental interestatal si el individuo no recibe compensación o se le pagan los gastos, unas prestaciones razonables o unos honorarios nominales para llevar a cabo los servicios a los

que este individuo se ofreció voluntariamente, o si tales servicios no son del mismo tipo que los servicios en que el individuo está empleado para actuar por cuenta de dicho organismo público. Por lo tanto, la Equal Pay Act de 1963 no es de aplicación para ninguno de tales individuos.

El título VII de la Civil Rights Act de 1964, tal como ha sido enmendado, y la Americans with Disabilities Act sólo cubren a los empleadores privados, a los gobiernos de los estados federados y a las administraciones locales, así como a las instituciones educativas que empleen 15 o menos empleados. La Age Discrimination in Employment Act sólo abarca a los empleadores privados con 20 o menos empleados. Sin embargo, la política de no discriminación del título VII está también complementada por otros estatutos federales y órdenes ejecutivas en las que no se hace excepción para los pequeños empleadores, como ocurre en el artículo 1981 de la Civil Rights Act de 1871 (raza) y en la Orden Ejecutiva 11246 (raza y sexo). El artículo 102 de la Immigration Reform and Control Act de 1986 (ascendencia nacional), por ejemplo, exceptúa a los empleador con menos de tres empleados. Además, 47 de los 50 estados federados tienen estatutos de no discriminación similares a los del título VII. De ellos, 34 tienen unos umbrales de cobertura de los empleados más bajos que el título VII. Finalmente, varias leyes estatales y locales relativas a la discriminación, así como varias políticas federales administrativas, permiten la aplicación de la política nacional de no discriminación a los empleadores con menos de 15 empleados. Por lo tanto, la política de los Estados Unidos en relación con la discriminación en el empleo comprende a los pequeños empleadores y a los subcontratistas independientes.

Las leyes federales de derechos civiles (*Civil Rights Acts*) suelen disponer medidas correctoras obligatorias; por ejemplo, en la ley de 1871 (42 USC, párrafo 983), una persona que presente queja por discriminación derivada de acciones adoptadas en virtud de las leyes de ese estado sobre el color puede pedir daños y perjuicios y desagravio obligatorio contra el funcionario estatal responsable. Los funcionarios federales pueden ser denunciados por daños y perjuicios directamente en virtud de las disposiciones correspondientes de la Constitución (denuncia por daños y perjuicios contra los funcionarios federales, por motivos de alegación de discriminación por razón de sexo en violación de las exigencias de igual protección pueden presentarse directamente en virtud de la Enmienda Quinta).

La División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos es el principal responsable de la aplicación eficaz de la legislación federal relativa a los derechos civiles, y muy especialmente de las leyes de derechos civiles de 1964 y 1991 y de la Orden Ejecutiva núm. 12250 (anexo CC (no reproducido)) (que exige a todos los departamentos y organismos ejecutivos que eliminen la discriminación racial, religiosa y por motivos de sexo). Cuando el Congreso lo dispone así, el Gobierno Federal puede poner en marcha acciones civiles para determinar qué determinados actos o modelos de conducta violan los derechos constitucionales y en algunos casos está facultado para perseguir judicialmente a los que utilicen la fuerza o amenacen por fuerza con infringir los derechos de las personas a la no discriminación.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, un organismo independiente dentro de la rama ejecutiva establecida por la Civil Rights Act de 1964, tiene responsabilidades de supervisión y de cumplimiento en relación con la eliminación de la discriminación basada en la raza, color, religión, sexo, ascendencia nacional, discapacidad o edad por parte de los empleadores privados en todos los aspectos de la relación de empleo. Como principal organismo de aplicación de la discriminación por razón de empleo, la Comisión trata de buscar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como tras organizaciones, para promover la aceptación y observancia

de la política de los Estados Unidos contra la discriminación en el empleo. A continuación se reseñan brevemente los esfuerzos de la Comisión a ese respecto.

En primer lugar, la Comisión publica unos avisos de propuestas normativas (*Notices of Proposed Rulemaking*) para solicitar comentarios públicos sobre las directrices que adopta para aplicar las leyes federales antidiscriminación. Las directrices o disposiciones reglamentarias de la Comisión, que se publican definitivamente en el Código de Reglamentos Federales de los Estados Unidos (*Code of Federal Regulations - CFR*), son una importante fuente de directrices para los empleadores y las organizaciones laborales, entre otras, sobre las exigencias del título VII, de la ADA, la EPA y la ADEA.

Estos avisos de propuestas normativas se publican antes de que las disposiciones reglamentarias sean formuladas en forma definitiva, para que todas las partes interesadas puedan aportar insumos durante el proceso de elaboración. Los avisos de propuestas normativas de la Comisión garantizan que el público se mantenga plenamente informado y pueda influenciar con consideraciones que fundamenten la adopción de unas políticas sustantivas de antidiscriminación. Las directrices de la Comisión que han sido adoptadas por medio de este proceso incluyen las que reglamentan la discriminación por causa de ascendencia nacional, la discriminación por causa de embarazo, las normas para la revalidación de las pruebas de empleo y las normas en virtud de la EPA, la ADA y la ADEA.

Por ejemplo, cuando se aplicaba la ADA, la Comisión publicó un «avance» de aviso de propuestas normativas para solicitar insumos del público antes incluso de que la Comisión hubiese empezado a redactar el proyecto de las normas propuestas. Entre septiembre y noviembre de 1990, la Comisión celebró 62 reuniones de insumos a lo largo de todo el país para recabar sugerencias para las reglas propuestas. Además, en virtud de la ADEA, la Comisión había recurrido a una elaboración normativa negociada, en la cual las partes interesadas eran llamadas antes de que se publicase la reglamentación, de modo que las partes y la comisión podían negociar una reglamentación que reflejase, en la medida de lo posible, los legítimos intereses de las partes.

Además de solicitar los insumos del público y antes de finalizar sus pronunciamientos de políticas escritas, la Comisión animó durante largo tiempo a los empleadores, sindicatos y otras partes a manifestar sus puntos de vista por medio de reuniones, llamadas telefónicas o correspondencia con los funcionarios y empleados de la Comisión. Por ejemplo, la Comisión ha empezado una serie extensa y sistemática de reuniones de difusión encaminadas a hacer participar al público en las decisiones de la Comisión y en relación con la aplicación de la ley federal. El 4 de marzo de 1995 el Presidente Clinton publicó un memorándum ordenando a los organismos, entre ellos la Comisión, a «convocar a la mayor brevedad grupos consistentes en reglamentadores de primera línea y la gente afectada por sus reglamentaciones». Como respuesta, la Comisión planificó reuniones de más de 18.000 individuos para discutir cómo la Comisión aplica sus responsabilidades en las distintas leyes cuyo cumplimiento urge.

Finalmente, la Comisión ha sido requerida por mandato presidencial a circular directrices y reglamentaciones propuestas que afecten el empleo federal del sector a los demás organismos gubernamentales. En coordinación con los organismos federales, la Comisión tiene unos criterios muy amplios para determinar los organismos «afectados» a asegurar una circulación lo más extensa posible. Por ejemplo, cuando se están desarrollando reglamentaciones para regular el empleo federal del sector, todos los organismos federales tuvieron la oportunidad de hacer comentarios, puesto que su desarrollo podría afectar en último término a todas las prácticas de las agencias concretas de empleo. Un proceso parecido se empleó en relación con las prohibiciones de discriminación fundadas en la

discapacidad, puesto que los organismos federales podrían ser requeridos a cumplir con las nuevas normas que regular sus actividades de empleo.

Además, la Comisión de Derechos Civiles de los Estados Unidos recopila información sobre la discriminación o sobre las negativas a prestar la igual protección de la legislación por causa de raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad o ascendencia nacional, o en la administración de la justicia en ámbitos como los derechos de voto, la aplicación de las leyes federales sobre derechos civiles y la igualdad de oportunidades en la educación, empleo y vivienda. Evalúa las leyes federales y hace recomendaciones al Presidente y al Congreso sobre la eficacia de los programas gubernamentales de igualdad de oportunidades y derechos civiles.

Otros departamentos y organismos federales tienen también responsabilidades de aplicación. Por ejemplo, en el Departamento de Educación de los Estados Unidos, la Oficina de Derechos Civiles se encarga de administrar y urgir la legislación sobre derechos civiles relativa a la educación. La Oficina de Derechos Civiles dentro del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, administra las leyes que prohíben la discriminación en relación con el empleo en los programas de salud y servicios humanos que cuentan con asistencia federal.

Además, las autoridades del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos administran los programas dedicados a la igualdad en la contratación gubernamental. Por ejemplo, la Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos (en adelante «la OFCCP») es responsable de la aplicación de la Orden Ejecutiva 11246, tal como ha sido enmendada. La Orden Ejecutiva promueve la igualdad de oportunidades para todas las personas empleadas o que busquen empleo en los contratistas gubernamentales o en los contratistas que actúen con contratos de construcción con asistencia federal, sin tener en cuenta el sexo. Prohíbe también a ciertos contratistas y subcontratistas federales la discriminación en las decisiones de empleo por diversos motivos, entre ellos por razón de sexo. De conformidad con 29 CFR, Parte 30, que exige la igualdad de oportunidades, la OFCCP está facultada para investigar las quejas, revisar los programas de aprendizaje, negociar la resolución de las violaciones y, cuando sea conveniente, transmitir los casos a acciones de ejecución.

La Government Employee Rights Act de 1991 (en adelante, «la GERA») (2 USC, párrafos 1201- 1224), ofrece diversos procedimientos para proteger el derecho del Senado de los Estados Unidos y de otros empleados federales en relación con su empleo público, para ser libres de discriminación en el empleo y la ocupación. La Oficina de Buenas Prácticas de Empleo del Senado, de conformidad con 2 USC, párrafo 1203, administra estos procedimientos para la consideración de los alegatos de infracción de la GERA. El consejo de audiencia de la Oficina de Buenas Prácticas de Empleo está facultada para investigar quejas de alegatos de infracción y puede ordenar determinadas sanciones previstas en el título VII de la Civil Rights Act de 1964 (véase: 42 USC, párrafo 2000e-5, g), k) y puede también decretar las correspondientes acciones si están previstas en la Civil Rights Act de 1991 (véase: 42 USC, párrafos 1981 y 1981^a).

Los datos y estadísticas de las investigaciones que se han llevado a cabo de conformidad con los estatutos federales antes mencionados, han pasado a ser parte de diversos informes, como el informe 4-D de la División de Salarios y Horarios de la Administración de Buenas Normas Laborales, el Informe Anual del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al Congreso y el Informe Anual de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo al Congreso. La información de estas investigaciones y otras parecidas por parte de diversos organismos federales configura también el fundamento jurídico aportado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, así como por el Departamento de Justicia

de los Estados Unidos y de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, para corregir las violaciones de la Fair Labor Standards Act de 1938, la Equal Pay Act de 1963, el título VII de la Civil Rights Act de 1964 y otras leyes. Los sindicatos y las personas y las personas concretas contribuyen también a su aplicación incoando denuncias jurídicas contra las infracciones de estas leyes.

La actual legislación de los Estados Unidos brinda además una amplia gama de remedios y medidas para corregir los actos de discriminación salarial fundados en el género. Por ejemplo, una persona que se queje porque le hayan negado un derecho protegido constitucionalmente, por ejemplo en virtud de las cláusulas de proceso debido o de igualdad de protección de las Enmiendas Quinta o Catorceava, puede reclamar sus derechos directamente en los tribunales federales o del estado correspondiente.

Finalmente, las constituciones de 16 estados incluyen ahora las provisiones de la protección de los derechos de la mujer. Además, la mayor parte de los estados y muchas grandes ciudades han adoptado sus propios planes obligatorios y administrativos para proteger a los individuos de la discriminación sobre la base del género en ámbitos activamente reglamentados por los gobiernos de los estados federados y las administraciones locales. Por ejemplo, las constituciones y estatutos de los estados suelen proteger a los individuos de discriminación en la vivienda, empleo, cargos públicos, contratación gubernamental, transacciones de crédito y educación. Como resultado de ello, un acto concreto de discriminación puede fácilmente violar la ley federal, la ley del estado y la ley local, cada una de ellas con su propia sanción. En diversos grados, los estados pueden aportar protección que difiera o supere los requerimientos mínimos de la legislación federal. Cuando existen estas protecciones, la legislación estatal o municipal brinda también medidas correctoras judiciales o administrativas para las víctimas de la discriminación.

Evaluación de la situación en la práctica

Los indicadores o estadísticas pertinentes (de fuente gubernamental) comprenden:

- Datos demográficos sobre la fuerza de trabajo (Oficina del Censo del Departamento de Comercio y Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo)
- Datos salariales y ocupacionales de la mujer (Oficina para la Mujer del Departamento de Trabajo)
- Datos sobre las medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento, comprendidas las informaciones relativas a las investigaciones y litigios (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo; División de derechos Civiles del Departamento de Justicia; División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo y Oficina de Programas Federales sobre el Cumplimiento de los Contratos)

Además, la Oficina para la Mujer del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha llevado a cabo una serie de estudios sobre las repercusiones que han tenido sobre las trabajadoras varias leyes federales de empleo. Estos estudios incorporan el título VII de la Civil Rights Act de 1964 así como la Equal Pay Act, que se ejecuta por medio de la EEOC. Uno de estos estudios fue publicado por la Oficina para la Mujer el 10 de junio de 1998, bajo el título de *Equal Pay: A Thirty-Five year Perspective* (anexo EE (no reproducido)). Esta publicación ofrece indicadores o estadísticas que permiten comprender las repercusiones de la Equal Pay Act sobre las mujeres que han actuado en la fuerza de trabajo durante los pasados 35 años y brinda datos, tendencias y otros factores actualmente

disponibles, entre ellos diversos factores de índole económica, demográfica, de formación y de educación.

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

Vienen a continuación la discusión de varios programas y actividades federales encaminados a concienciar a los trabajadores de los derechos que les asisten en relación con la igualdad de oportunidades en el empleo, y a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Procedimientos de la EEOC ante las acusaciones que alegan discriminación en el empleo

El programa de medidas de cumplimiento de la EEOC, que está estratégicamente concebido para poner en marcha medidas de ejecución, recibe entre 75.000 y 80.000 denuncias anuales que alegan casos de discriminación ilegal en el empleo. Siguiendo el sistema de tratamiento de denuncias de la Comisión, se les atribuye una prioridad relativa, clasificándolas en tres categorías a efectos de investigación y asignación de recursos. Además, la EEOC ha puesto en marcha un programa de solución alternativa de los conflictos, que se basa en la mediación. Este programa de mediación está orientado por los principios de participación informada y voluntaria en todos los estadios, deliberación confidencial por parte de todas las partes y mediadores neutrales. La EEOC ha llevado a cabo progresos sustanciales en la aplicación de este programa de mediación. Desde el comienzo del programa, en el año fiscal de 1996 hasta finales del año fiscal de 1998, la EEOC resolvió más de 2.400 denuncias por medio de la mediación, y obtuvo unos beneficios de cerca de 27,8 millones de dólares en concepto de honorarios cobrados a las partes.

Como resultado directo de estas iniciativas, a fines del año fiscal de 1998, el número de denuncias pendiente ante la EEOC se había reducido en un 53 por ciento, desde un nivel máximo de 11.345 denuncias que se alcanzó en el tercer trimestre del año fiscal de 1995. A pesar de ello, y aunque el volumen de casos pendientes ante la EEOC ha disminuido, a finales del año fiscal de 1998 seguía habiendo una masa de 52.011 denuncias todavía pendientes de examen por la Comisión. Este volumen pendiente de las denuncias presentadas ante la EEOC provenía de las limitaciones introducidas en los presupuestos de los decenios de 1980 y 1990, cuando el suplemento de empleados a tiempo completo de la EEOC bajó de 3.390 en 1980 a 2.544 a fines del año fiscal de 1998 (véase, por ejemplo: *Statement of Paul M. Igasaki, Chairman, US Equal Employment Opportunity Commission Before the Subcommittee on Commerce, Justice, State, the Judiciary and Related Agencies Committee on Appropriations US House of Representatives April 1, 1998*, que se adjunta al documento original (no reproducido)).

Para contribuir a la solución de este problema, el Congreso de los Estados Unidos asignó a fines del año fiscal de 1999 fondos adicionales para continuar el progreso de la EEOC para reducir el volumen de denuncias. Como resultado de ello, la EEOC espera que el número de denuncias que han pasado al año fiscal 2000 sea aproximadamente de 10.000 menos que las que quedaron pendientes a fines del año fiscal de 1998. Además, con los recursos adicionales que le ha atribuido el Congreso, este organismo espera reducir el volumen acumulado a fines del año 1999 en un 15 por ciento, lo cual reducirá sustancialmente el promedio de tiempo que las partes denunciadoras tienen que esperar para que se resuelvan sus denuncias (véase: *Statement for the Record Ida L. Castro, Chairwoman, US Equal Employment Opportunity Commission Submitted to Subcommittee on Commerce, Justice,*

State, the Judiciary and Related Agencies Committee on Appropriations US House of Representatives April 21, 1999, que se adjunta al documento original (texto no reproducido)).

Eliminación de la discriminación en el empleo en el sector federal

El Gobierno de los Estados Unidos reconoce que hay cierta preocupación en relación a la existencia de discriminación en el empleo y ocupación en el sector federal, y se ha comprometido a promover la eliminación de tal discriminación. Para ello se ha lanzado un grupo de trabajo interorganismos de igualdad en el empleo y ocupación en el sector federal, en octubre de este año. Esta iniciativa del grupo de trabajo forma parte de un esfuerzo continuo de la administración por reducir el exceso de burocracia y racionalizar los procedimientos de los organismos, creando así un gobierno que trabaje mejor, cueste menos y consiga los resultados que desean los ciudadanos estadounidenses. Este grupo de trabajo difundirá la innovación y las prácticas óptimas para reducir el favoritismo y la discriminación, permitiendo así que los empleados federales sean más productivos. El grupo de trabajo examinará además el proceso de quejas del sector federal. Su principal objetivo es mejorar la limpieza y eficacia del sistema de la EEOC y estimular los cambios que eviten la discriminación en los puestos de trabajo federales (véase el sitio Internet de la EEOC: www.eeoc.gov/).

Aplicabilidad de la legislación sobre discriminación en el empleo a los trabajadores clandestinos y sin papeles

Hasta hace poco, la política del Gobierno de los Estados Unidos sobre la aplicabilidad de determinadas leyes contra la discriminación en el empleo a los trabajadores clandestinos y sin papeles en los Estados Unidos, no estaba claramente definida. Generalmente, la posición de la EEOC ha sido de no urgir las leyes que corresponden a su jurisdicción en los casos de los trabajadores en ciertas condiciones laborales. Por consiguiente, los trabajadores clandestinos y sin papeles han sido en los Estados Unidos especialmente vulnerables a la discriminación en el empleo y no se les ha concedido la ayuda que se ha otorgado a otros trabajadores, como las remuneraciones con efectos retroactivos y otros daños y perjuicios.

Para clarificar a ese respecto la política de los Estados Unidos, la EEOC publicó en octubre de este año una nueva directiva que modificaba su posición sobre las medidas correctoras que convenía aplicar a los trabajadores clandestinos y sin papeles en virtud de la legislación federal sobre la discriminación en el empleo (véase en el sitio Internet de la EEOC: www.eeoc.gov/: *EEOC Issues Guidance on Remedies for Undocumented Workers Under Laws Prohibiting Employment Discrimination*). Esta nueva directiva aborda la reciente evolución jurídica y explica los remedios básicos disponibles para esta clase de trabajadores en virtud de la aplicación de la legislación EEOC, abordando también la conveniencia de las medidas correctoras en virtud de esta legislación. Como se dispone en virtud de la nueva directiva política, los trabajadores clandestinos y sin papeles que estén sometidos a discriminación ilegal en el empleo, tendrán derecho a las mismas reparaciones que las demás víctimas de la discriminación. Además, la nueva directiva política pone de relieve que la legislación sobre la discriminación en el empleo protege a todos los empleados que se encuentran en los Estados Unidos, independientemente de su nacionalidad y de su derecho al trabajo. Por consiguiente, los empleadores ya no pueden discriminar a los trabajadores clandestinos y sin papeles, como tampoco a los demás trabajadores. Así pues, el Gobierno de los Estados Unidos se compromete a promulgar y proseguir una política nacional para garantizar que, en su aplicación de la legislación contra la discriminación en el empleo, estas clases de trabajadores queden protegidas en el mismo grado que todos los demás trabajadores.

Programas y actividades adicionales

En los documentos que se citan a continuación puede encontrarse información sobre los demás programas y actividades dirigidos a concienciar a todos los trabajadores sobre los derechos que les asisten para obtener la igualdad de oportunidades en el empleo:

- Women's Bureau Strategic Plan FY 1997-2002 and Fair Pay Clearinghouse (<http://www2.dol.gov/dol/wb/>)
- EEOC Enforcement Activities (www.eeoc.gov/)
- Employment Standards Administration Strategic Plan FY 1997-2002 (www.dol.gov/dol/esa/)

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

Se han remitido ejemplares de este informe al Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) y a la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Además, el proyecto del informe fue revisado por los miembros del Consejo Consultivo Tripartito sobre las normas internacionales del trabajo, un subgrupo del Comité Presidencial sobre la OIT, en el que participan representantes del USCIB y de la AFL-CIO.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones.

Anexo (no reproducidos)

- A. Equal Pay Act d 1963 (29 USC, párrafo 206, *d*).
- B. Título VII de la Civil Rights Act de 1964 (42 USC, párrafos 2000e-2000e-17).
- C. Civil Rights Act de 1991 (42 USC, párrafos 1981 y 1981^a; 2 USC, párrafos 1201-1207 y 1219-1224).
- D. Fair Labor Standards Act (42 USC, párrafos 201 y siguientes).
- E. Walsh-Healey Act (41 USC, párrafos 35-45).
- F. Civil Service Reform Act de 1978 (5 USC, párrafos 2301 y 2301, *b*, 2)).
- G. Civil Service Reform Act de 1978 (5 USC, párrafos 2301, *b*, 3)).
- H. Orden Ejecutiva núm. 11478 (34 Fed. Reg. 12985 (1969)).
- I. US Postal Rate Commission in Executive Order No. 11590 (36 Fed. Reg. 7831 (1971)).
- J. Classification Act (5 USC, párrafo 5101, *a*), A).

- K. Enmienda Bennett (42 USC, párrafo 2000e-2, *h*)).
- L. Government Employee Rights Act de 1991 (2 USC, párrafos 1201-1224).
- M. Wagner-Peyser Act de 1933 (29 USC, párrafos 49-51).
- N. National Apprenticeship Act de 1937 (29 USC, párrafos 50, 50a y 50b).
- O. Job Training Partnership Act (29 USC, párrafos 1501 y siguientes).
- P. Carl D. Perkins Vocational Education Act (20 USC, párrafos 2301 y siguientes).
- Q. Women's Educational Equity Act de 1978.
- R. Workmen's Compensation Act (5 USC, párrafos 8101 y siguientes).
- S. Disposiciones de compensación por desempleo que abarcan a los empleados federales (5 USC, párrafos 8501-23).
- T. Social Security Act, disposiciones de compensación por desempleo (42 USC, párrafos 501-4).
- U. Social Security Act, disposiciones federales sobre el seguro federal de vejez, sobrevivientes y discapacidad (42 USC, párrafos 401-33).
- V. Enmiendas de apoyo a las medidas sobre trabajo infantil (*Child Support Enforcement*) de 1984 (42 USC, párrafos 602, 603, 606, 651-658, 664, 667, 671, 1315 y 1396^a).
- W. Orden Ejecutiva núm. 11246.
- X. Immigration Reform and Control Act de 1986 (8 USC, párrafos 1324b, *a*), 1)).
- Y. Civil Service Reform Act de 1978 (5 USC, párrafos 2302, *b*), 1), E).
- Z. Age Discrimination Employment Act (29 USC, párrafos 621-631).
- AA. Rehabilitation Act de 1973 (29 USC, párrafos 701 y siguientes).
- BB. Americans with Disabilities Act (42 USC, párrafos 12101 y siguientes).
- CC. Orden Ejecutiva núm. 12250.
- DD. Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de los Contratos.
- EE. Equal Pay: A Thirty-Five year Perspective.
- FF. Paycheck Fairness Act (HR 541, S. 8).

Estonia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

El principio de abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación se reconoce y se aplica. La Constitución y las leyes laborales regulan los problemas de discriminación en el empleo. La abolición de la discriminación está contemplada en las siguientes leyes:

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

La ley de contratos de trabajo en su párrafo 10 subsección 1 sobre preferencias y restricción de derechos ilegales, establece que: es ilegal el otorgamiento de preferencias, o la restricción de derechos basada en el sexo, nacionalidad, color, raza, idioma materno, origen social, condición social, actividades previas, religión, opinión política o de otra naturaleza, o actitudes respecto al deber de servicio en las fuerzas armadas tanto de empleados como de empleadores. También es ilegal restringir los derechos de empleados y empleadores sobre la base de la condición matrimonial, las obligaciones familiares, la pertenencia a asociaciones de ciudadanos o la representación de los intereses de empleados o de empleadores.

La ley sobre salarios en el párrafo 5 sobre reducción o incremento ilegal de salarios, dispone que se prohíbe incrementar o reducir los salarios fundándose en las siguientes categorías: sexo, nacionalidad, color, raza, idioma materno, condición social, actividades previas, religión, opinión política o de otra naturaleza o actitudes hacia el deber de servir en las fuerzas armadas. Se prohíbe reducir los salarios sobre la base de la condición matrimonial, las obligaciones familiares, la pertenencia a asociaciones de ciudadanos o la representación de los intereses de empleados o de empleadores.

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

La ley de contratos de trabajo no cubre al trabajo en organizaciones religiosas para quien conduce los servicios religiosos si los documentos estatutarios de tal organización no requieren contrato de empleo con estas personas. Algunos empleos o trabajos están prohibidos para las mujeres.

Bajo la ley de contratos de trabajo párrafo 35 sobre trabajo en los cuales el empleo de mujeres está prohibido, se prohíbe la contratación y empleo de mujeres para trabajos pesados, trabajos que implican peligros para la salud o trabajos subterráneos. La lista de trabajos prohibidos para las mujeres debe ser determinado por el Gobierno de la República.

Según el párrafo 10 subsección 2 de esta ley no es contraria a la subsección 1 de este párrafo tomar en cuenta el sexo de los empleados para contratar o asignar tareas si esto es inevitable debido a la naturaleza del trabajo o de las condiciones de trabajo.

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

Evaluación de la situación en la práctica

La Oficina de estadísticas de Estonia posee datos estructurados por edad y sexo, salarios y horas de trabajo según el sexo y la ocupación y los grupos étnicos. Se dispone de informaciones sobre el mercado de trabajo y la fuerza de trabajo proveniente del Estudio sobre la Fuerza de Trabajo, asimismo se dispone de información sobre las condiciones de trabajo proveniente del Barómetro sobre Vida Laboral. Ambas fuentes incluyen datos sobre el origen étnico, edad y sexo. No disponemos de datos acerca de la raza y la religión, estos problemas no existen en Estonia. En el año 2000 habrá un censo de la población en el cual se incluirán datos sobre religión, origen étnico e idioma. Las estadísticas mensuales y anuales, el Estudio sobre la Fuerza de Trabajo y el Barómetro sobre Vida Laboral mientras que en el decenio de 1990 la segregación salarial ha aumentado. La composición étnica y la estructura de edad de los desempleados ha cambiado debido a la reestructuración de la economía.

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

Los problemas relacionados con la igualdad de derechos están incluidos en los programas de estudio de las universidades y ampliamente conocidos a través de programas en los medios de difusión, y la legislación nacional incluye disposiciones de prohibición de la discriminación. Un programa de formación de personas desempleadas pertenecientes a la minoría rusa, que estableció sus propias empresas para generar autoempleo en el noreste de Estonia, empezó recientemente por iniciativa de la Confederación de Empleadores e Industria. El proyecto está financiado por el Gobierno.

Un plan de acción para la revisión de la legislación prevé la redacción de una ley distinta de la ley de contratos de trabajo que trataría la igualdad de derechos.

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

El objetivo del Gobierno es continuar promoviendo estos principios y apoyar las actividades de las ONG y de los interlocutores sociales. Con la asistencia del Servicio de coordinación para la igualdad y los derechos humanos de la OIT estamos planificando desarrollar un seminario tripartito sobre los principios del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en la primera mitad del año 2000.

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

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

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Consejo Tripartito de la OIT reexaminará el Convenio núm. 111 en la primera mitad del año 2000 con posterioridad al Seminario tripartito sobre los principios de igualdad de derechos en el trabajo.

Gambia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Gambia ha participado en el Curso práctico tripartito sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, celebrada en Dakar del 6 al 8 de octubre de 1999. Esta reunión de Dakar acordó que los países participantes habían de cumplir las obligaciones de información y completar las labores iniciadas en Dakar. A ese respecto, el Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo (responsable de las cuestiones laborales e instancia superior del Departamento de Trabajo) ha iniciado una consulta tripartita para pedir opiniones a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. La consulta tiene por objeto recabar insumos sobre las estrategias que han de adoptarse para aplicar la Declaración y sus obligaciones concomitantes.

Gambia ha hecho progresos en la ratificación de los siete convenios fundamentales. En el momento de redactar este informe, la Asamblea Nacional de Gambia ha inscrito la ratificación de los siete convenios fundamentales en el orden del día de la próxima reunión de la Asamblea Nacional, dentro de dos semanas. El Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia de Gambia ya han aprobado los convenios para su ratificación, y el procedimiento de ratificación ha ido precedido de amplias consultas con los trabajadores y con los empleadores, tal como se recomienda en los pertinentes convenios y recomendaciones de la OIT.

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

Está reconocido en la Constitución, en la legislación de Gambia, en los procedimientos de contratación de funcionarios y en todos los reglamentos de servicio de las empresas privadas que han sido autorizadas por el Departamento de Trabajo; además, está reconocido por medio de la ratificación de los instrumentos internacionales y los correspondientes convenios de la OIT.

Extensión o límites:

La discriminación en materia de empleo se define en la legislación de Gambia.

Se afirma en las leyes correspondientes que prohíben la discriminación.

No hay personas, categorías de personas o categorías de empleos excluidas de la aplicación del principio.

Los medios de aplicación de este principio son: los organismos (administrativos) de aplicación se basan en la inspección del Departamento de Trabajo; los instrumentos jurídicos utilizados son los especificados en las leyes de Gambia y en las demás políticas y legislaciones nacionales promulgadas por la Asamblea Nacional.

Evaluación de la situación en la práctica

Faltan estadísticas exactas, actualizadas y pertinentes en ese terreno.

Las tendencias no pueden ser determinadas, porque no hay estadísticas.

La información que permite evaluar mejor la situación en el país comprende el estudio sobre la pobreza (*Gambia Poverty Study*), la información de base para la política del empleo (*Background Information to the National Employment Policy and the Macroeconomic Framework 1998-2000*) y el censo de población (*National Population Census 1993 Report*). Asimismo se necesita asistencia para emprender una encuesta o investigación en este terreno.

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

Medidas adoptadas con miras a la promoción del principio: promulgación de leyes y ratificación de los convenios internacionales pertinentes. Se adoptarán y aplicarán actividades planificadas a partir de las estrategias.

Medios desplegados: por parte del Gobierno se sensibilizará a los miembros de la Asamblea Nacional, a los miembros del Poder Judicial y de las instancias decisorias del Gobierno. Además, *están previstos cursos prácticos, campañas de sensibilización de masas, si se puede obtener la financiación correspondiente.*

Los objetivos del Gobierno serán la promoción de la comprensión de los principios, la elección por votación de los líderes políticos y de las instancias decisorias que intervienen en este debate y buscar su apoyo para la formulación y aplicación de las políticas, programas y proyectos nacionales más apropiados.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos son: la *cooperación técnica* (servicio de expertos para la revisión de la legislación pertinente), la *cooperación técnica* (apoyo financiero para fortalecer los diversos órganos de aplicación del sistema administrativo del trabajo), y la *cooperación técnica* para el diseño y aplicación de encuestas, investigación y cursos prácticos/seminarios. Finalmente, se necesitará financiación para emprender un curso práctico nacional sobre el tema.

En vista de los progresos realizados en el proceso de ratificación, se ha decidido que Gambia se centre más en el seguimiento y aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, las tres partes (Gobierno, empleadores y trabajadores) han evacuado consultas con vistas a desarrollar planes de seguimiento y aplicación de estos planes.

Los planes previstos se emprenderán en diversas instancias, como la Asamblea Legislativa, la sociedad civil, los poderes ejecutivos (que comprenden la administración pública y las instancias decisoras concomitantes del Gobierno), el poder judicial y los órganos de ejecución de la ley, los empleados y los sindicatos. También incluirá el apoyo institucional y el fortalecimiento del Departamento de Trabajo y de la División de Empleo del

Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo. Todo ello supondrá una reforma legislativa (en concreto, del Código de Trabajo de Gambia y de la legislación concomitante) así como la promulgación de nuevas leyes, la puesta en marcha de campañas de concienciación de masas que utilicen entre otras cosas los medios de comunicación impresos y electrónicos, investigaciones y publicaciones, así como campañas de información, educación y comunicación (*IEC.strategies*).

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

La Organización de empleadores a la que se ha remitido copia de este informe es la Cámara de Comercio e Industria de Gambia (GCCCI). Las organizaciones de trabajadores a las que se ha remitido copia de este informe son la Unión de Trabajadores de Gambia y el Congreso Nacional de Sindicatos de Gambia.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han recibido comentarios por parte de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Japón

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 el Japón. El párrafo 1 del artículo 14 de la Constitución del Japón dice que «todas las personas son iguales ante la ley y en las relaciones políticas, económicas o sociales no habrá discriminación por motivos de raza, religión, sexo, condición social u origen familiar. (Extracto)». No se permite que en las leyes y/o reglamentos haya medidas discriminatorias que contradigan las disposiciones de la Constitución y, en efecto, no existen leyes, reglamentos ni medidas administrativas de ese tipo.

Con respecto a las condiciones de trabajo, la ley sobre las normas del trabajo establece que ningún empleador practicará la discriminación contra ningún trabajador por motivos de nacionalidad, religión o condición social (artículo 3 de la ley) ni contra las mujeres por lo que se refiere a sus salarios (artículo 4 de la ley).

Toda persona que infrinja las disposiciones de los artículos 3 y 4 de la ley sobre las normas del trabajo será condenada a una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a seis meses o a una multa de 300.000 yenes como máximo (artículo 119 de la ley sobre las normas del trabajo, artículo 6 de la ley sobre la gente de mar).

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

establecido, en el Ministerio de Transporte, el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima y como dependencias locales, las Oficinas de transporte de distrito; dotándose a cada organismo con el personal necesario.

Como se garantiza a todas las personas la libre elección de cualquier trabajo (artículo 22 de la Constitución del Japón, artículo 2 de la ley sobre seguridad de empleo, artículo 2 de la ley sobre seguridad de empleo de la gente de mar), con respecto a la colocación en el empleo y la orientación profesional, de conformidad con la ley sobre seguridad de empleo y la ley sobre seguridad de empleo de la gente de mar, se estipula que «nadie será discriminado por motivos de raza, nacionalidad, religión, sexo, condición social, origen familiar, profesión ejercida anteriormente, pertenencia a un sindicato, etc. (artículo 3 de la ley sobre seguridad de empleo, artículo 4 de la ley sobre seguridad de empleo de la gente de mar).

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 Oficinas públicas de empleo, a nivel de las prefecturas. 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.

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 del 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 la ley mencionada).

Excepto para los empleados públicos y la gente de mar, la Oficina de las mujeres, del Ministerio de Trabajo, y las Oficinas de las mujeres y las jóvenes trabajadoras, a nivel de las prefecturas como las dependencias locales del Ministerio de Trabajo, se encargan de aplicar la ley de igualdad de oportunidades en el empleo. Además, se ha establecido el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima en el Ministerio de Transporte, así como oficinas para el transporte en los distritos como dependencias locales.

Con respecto a los empleados públicos nacionales y locales, el artículo 27 de la ley del servicio público nacional y el artículo 13 de la ley del servicio público local, contienen disposiciones relativas al principio de igualdad de trato para que al aplicar esas leyes no haya ninguna discriminación por motivo de raza, religión, sexo, condición social, origen familiar, opiniones políticas o adhesión a un partido político.

La autoridad para el personal nacional se encarga de aplicar las disposiciones del artículo 27 de la ley del servicio público nacional. La autoridad es una comisión administrativa que ejerce sus funciones en forma independiente de la jurisdicción administrativa general. La equidad y la neutralidad de su organización y funcionamiento están garantizadas. Toda persona que infrinja las disposiciones del artículo 27 de la ley del servicio público nacional será objeto de una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o de una multa de 30.000 yenes como máximo (artículo 109 de la ley del servicio público nacional). La Comisión del personal y la Comisión de equidad, organizadas de acuerdo con el tipo y la escala de los órganos públicos locales, se encargan de aplicar las disposiciones del artículo 13 de la ley del servicio público local. Se trata de comisiones administrativas que ejercen sus funciones en forma independiente de la jurisdicción administrativa general, y la equidad y neutralidad de su organización y del ejercicio de su autoridad están garantizadas.

Toda persona que infrinja las disposiciones del artículo 13 de la ley del servicio público local será castigada con una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o con una multa de 30.000 yenes como máximo (artículo 60 de la ley del servicio público local).

Además, habida cuenta de que actualmente algunos establecimientos del sector privado continúan ejerciendo una discriminación en el empleo, se imparte una formación planificada y continua a los administradores del personal en los establecimientos cuyas dimensiones superan las establecidas. Al mismo tiempo, con respecto a los documentos que los solicitantes de trabajo presentan a diferentes establecimientos con miras a su contratación, a través de la eliminación de formularios discriminatorios se fomenta entre los empleadores la formación y la instrucción con miras a que éstos contraten en base a las aptitudes y competencias personales.

Con respecto a la formación profesional organizada de conformidad con la ley de promoción del desarrollo de los recursos humanos, si bien no hay medidas legislativas o administrativas concretas, no existe ningún trato discriminatorio por motivo de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política, nacionalidad o condición social.

A ese respecto, en 1967, el Japón ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor).

Evaluación de la situación en la práctica

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

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

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

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

A fin de garantizar la aplicación de la ley sobre las normas del trabajo, se elaboran actualmente directrices para los establecimientos que se considera tienen problemas en

relación con la mencionada ley. Cuando se identifica una infracción contra una de las leyes y uno de los reglamentos, se promueve su rectificación.

A efectos de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y promover una mayor participación en lugares donde las trabajadoras están en condiciones de seleccionar los trabajos y desempeñar sus competencias, se procedió a la revisión de la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, que entró en vigor en abril de 1999.

Entre las principales modificaciones figura la prohibición de la discriminación contra las trabajadoras en todas las esferas del empleo, desde la contratación, la edad obligatoria de jubilación, el despido, la introducción de un sistema para anunciar públicamente el nombre de las empresas que no obedecen las directrices administrativas, el mejoramiento de un sistema de mediación que permita iniciar la mediación mediante solicitud de una de las partes, el establecimiento de nuevas disposiciones como la asistencia a los empleadores que toman medidas positivas o la obligación de los empleadores de esforzarse por impedir el acoso sexual en el lugar de trabajo y las obligaciones de los asalariados de adoptar medidas, el control de la salud de las trabajadoras durante el embarazo y después del parto. Además, a fin de ampliar la diversidad profesional para las mujeres y promover aún más la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se procedió a la revisión de la ley sobre las normas del trabajo, en el sentido de eliminar las restricciones impuestas a las horas extraordinarias, al trabajo durante las vacaciones y al trabajo nocturno de las mujeres.

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

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

Además, a fin de que la gestión del empleo se efectúe en forma adecuada y de conformidad con la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, se llevan a cabo a lo largo del año actividades de educación para darles una difusión completa. Por ejemplo, junio es el mes destinado a «una campaña mensual sobre igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres» durante el cual tienen lugar actividades especiales de formación con carácter intensivo. Se aplican los siguientes programas a fin de fomentar entre los empleadores prácticas de contratación y sistemas de selección equitativos (1998):

- i) instar a las organizaciones industriales de todo el mundo a contratar y seleccionar por escrito (107 organizaciones económicas e industriales);
- ii) distribuir a las empresas de todo el país diversos materiales didácticos, como carteles y calendarios;
- iii) realizar actividades educativas a través de diversos medios de información, como los periódicos;

- iv) impartir formación a los encargados de promover los derechos humanos con miras a una contratación y selección equitativas (825 veces en todo el país);
- v) impartir formación sobre administración de empresas (453 veces en todo el país).

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

Se enviaron ejemplares de la presente memoria a la Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón y a la Confederación de Sindicatos del Japón.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

La Confederación de Sindicatos del Japón solicita la «pronta ratificación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT y preconiza la conclusión de un acuerdo sobre su necesidad a escala mundial» (Solicitud de un marco de políticas para 1999 y 2000).

Japón

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

Abolición de la discriminación en el empleo

Se considera que la prohibición global de la discriminación en el empleo que se establece en el Convenio núm. 111 es principalmente de carácter promocional, puesto que la distinción entre discriminación y diferencia varía según el país e incluso dentro del mismo país en tiempos diferentes. Aunque el Japón no haya ratificado este Convenio, el Rengo considera que es importante hacerlo. Habida cuenta de la mundialización de la sociedad, este Convenio ofrece la oportunidad de conocer los criterios y la realidad internacionales; basándose en éste, la comparación con la realidad internacional puede evaluarse eficazmente y puede promoverse la mejora, según proceda, de la situación en el Japón. Consciente de la naturaleza de este Convenio, el Rengo lo apoya y pide que el Gobierno lo ratifique lo antes posible.

Kenya

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

Las disposiciones a ese respecto figuran en:

- el capítulo V de la Constitución de Kenya (se adjunta copia de dicho capítulo en el documento original);
- la ratificación de los convenios internacionales, por ejemplo los siguientes:
 - Carta de las Naciones Unidas (artículo 55);
 - Declaración Universal de Derechos Humanos.
- legislación nacional:
 - en sus disposiciones, las leyes nacionales no hacen distinción en relación con el sexo, credos religiosos, orígenes rurales o étnicos, etc.

El artículo 82, 3) de la Constitución define el término «discriminación» de manera discriminatoria como:

... dar un trato distinto a varias personas, que sea atribuible total o principalmente a sus características de raza, tribu, lugar de origen, residencia u otras circunstancias locales así como a sus opiniones políticas, color, credo o sexo en caso que las personas que respondan a tal descripción no estén sujetas o no hayan recibido privilegios o ventajas que no se hayan conseguido a personas de otras características.

Estos criterios se definen como en el párrafo anterior.

Las disposiciones que regulan los permisos en la ley de empleo, capítulo 226 introducen una discriminación *en favor de las empleadas*, que dice así:

... una empleada que haya tomado dos meses de permiso por maternidad no tendrá derecho ese año a sus vacaciones anuales.

Ello supone una discriminación positiva en relación con el sexo.

Las siguientes categorías también tienden a cierto grado de exclusión:

- los trabajadores del sector informal;
- los empleados de las misiones extranjeras, y
- los empleados que trabajan en las zonas francas industriales (ZFI).

Categorías excluidas u omitidas de la legislación aplicable:

- empleados eventuales;
- empleados temporeros, y
- trabajo en las ZFI.

Administrativamente, el Gobierno garantiza que la discriminación no se practique por medio de medidas para obtener el cumplimiento de la ley, que figuran en los correspondientes textos legislativos. Existe una Oficina para la Mujer, que constituye un departamento gubernamental. También hay comités y asociaciones, por ejemplo la

Federación Internacional de Abogadas (FIDA), la organización femenina *Maendeleo ya Wanawake* y la Organización contra la Violación.

Evaluación de la situación en la práctica

Empleo por sectores (1990)

Desglose por sexos (en tantos por ciento)

Sector	Hombres	Mujeres
Público	74	26
Paraestatal	*	*
Privado	81	19

* Cifras no disponibles.

Fuente: «Facts and figures 1995», Central Bureau of Statistics.

Población y niveles de educación (en torno a 1990)

Desglose por sexos (en tantos por ciento)

Nivel educativo	Hombres	Mujeres
Primario	52	48
Secundario	60	40
* Superior	72	28

* Comprende: educación postsecundaria, Escuela Normal de Magisterio y Universidad

Fuente: «Facts and figures 1995», Central Bureau of Statistics.

Los datos que se tendrán en cuenta son:

- cifras de matrícula escolar;
- cifras de empleo por sexo y ocupaciones;
- todas las informaciones a raíz de la Conferencia de Beijing.

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

Medidas adoptadas para promover los principios:

- declaraciones de política contra la discriminación;
- tomas de posición por parte de diversas instituciones.

Se han adoptado progresivamente medidas por parte del Gobierno para la promoción y nombramiento de personas que antes habían sido discriminadas, colocándolas en varios puestos y ocupaciones.

El Gobierno ha organizado varios cursos sobre el tema.

En Turín se imparten cursos sobre la igualdad de oportunidades. Asimismo, hay mucha actividad por parte de la OIT en relación con la eliminación de la discriminación, que se contempla en el ámbito de la Declaración como pone de manifiesto el primer curso práctico de Dakar (Senegal).

Un equipo de funcionarios de Kenya, procedentes de varios departamentos relacionados con la administración de la justicia, ha terminado recientemente un curso de tres semanas (celebrado en Kenya y Sudán) sobre legislación humanitaria internacional. Estaba patrocinado por el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (SIDA) a través del Instituto Raul Wallengerg de Lund, Suecia. El curso se relacionaba directamente con la discriminación.

Los objetivos son de eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación como la manera más segura de garantizar la igualdad social y el progreso económico y de promulgar y llevar plenamente a la práctica una ley sobre la discriminación.

Es importante disponer de los recursos de cooperación técnica adecuados para conseguir formación y seminarios, traslado y producción de materiales para el fomento, desarrollo de una unidad e información para el acopio y difusión de datos.

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

Se ha enviado copia de este informe a la Organización Central de Sindicatos (COTU) y a la Federación de Empleadores de Kenya (FKE).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

En el momento de elaborar este informe no se habían recibido observaciones, pero se espera recibirlas cuando termine una sesión informativa sobre el curso práctico de la OIT en Dakar (6-8 de octubre de 1999), que se hizo para la Reunión tripartita de la junta laboral consultiva prevista para fines de noviembre de 1999.

Anexos (no reproducidos)

Capítulo V de la Constitución de Kenya.

Kuwait

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No hay contradicción alguna entre lo dispuesto en el Convenio núm. 111 y lo dispuesto en la ley del trabajo de Kuwait. El artículo 27 de dicha ley del trabajo declara que: «Una trabajadora recibirá un salario equivalente al de un trabajador que lleve a cabo el mismo trabajo.»

Sin embargo, como la ley del trabajo no establece un salario mínimo, la ratificación de este Convenio expondría a Kuwait a las críticas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y requeriría el establecimiento de un salario mínimo para que pudiese usarse como medida de la igualdad de remuneración para los trabajadores y las trabajadoras para un trabajo del mismo valor.

Evaluación de la situación en la práctica

Los métodos que se usan para la evaluación de los niveles salariales y las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de remuneración para los trabajadores y las trabajadoras se limitan a la supervisión de la aplicación por parte de los empleadores de lo dispuesto en la ley del trabajo sobre la igualdad. Ello se llevó a cabo a través de la inspección del trabajo, y la revisión y certificación de los contratos de empleo así como la garantía de los permisos de trabajo relacionados así como el apoyo a los estatutos y reglamentos de las organizaciones de empleadores. La igualdad se pone de manifiesto sobre todo en el trabajo de las empresas petrolíferas, cuyos estatutos proponen la igualdad de remuneración para trabajadores y trabajadoras por un trabajo del mismo valor. En estas empresas, el empleo se basa en unos grados fijos para unos trabajos predeterminados. En cuanto a las medidas adoptadas para una evaluación objetiva de los servicios sobre la base de la labor requerida, Kuwait no tiene métodos especiales para ello sino que se fía de la determinación de los promedios salariales y del contrato de empleo establecido entre empleadores y trabajadores, a condición de que no viole el principio de igualdad de remuneración. Se supervisa el cumplimiento de estos contratos.

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

Las medidas adoptadas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres incluyen la educación y formación para promover su competencia y competitividad que conducen en último término a la igualdad de remuneración o a la reducción de las diferencias. El Estado brinda una gran variedad de programas de formación y rehabilitación y autoriza también la transferencia de los salarios a los bancos (orden ministerial núm. 110, de 1995).

La colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores se lleva a cabo a través de su representación en los comités para la aplicación de la legislación del Estado y a través de comprometerlos en el diálogo sobre las sugerencias y recomendaciones relacionadas con las normas internacionales del trabajo y otros convenios internacionales. La orden núm. 41 de 1995, por la que se establece un Alto Comité Consultivo, constituye un caso especialmente avanzado.

La autoridad competente responsable de la aplicación de las disposiciones legislativas y administrativas es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, en virtud de la ley del trabajo núm. 38 de 1964 se encarga de todas las materias relacionadas con el mundo del trabajo, comprendidos los salarios, que se supervisan por medio de unas inspecciones que lleva a cabo el personal del Ministerio.

Los tribunales deciden sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración para hombres y mujeres sobre la base de contratos individuales y regulaciones entre los empleadores y las empresas, más bien que por la aplicación del Convenio al que se refiere esta respuesta, que todavía no ha sido ratificado.

Luxemburgo

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En virtud del nuevo artículo 11, párrafo 4 de la Constitución, «la ley garantiza el derecho al trabajo y asegura a cada ciudadano el ejercicio de dicho derecho». El párrafo 5 del mismo artículo dispone que «la ley organiza la seguridad social, la protección de la salud y el descanso de los trabajadores y garantiza las libertades sindicales». De este modo, la igualdad de derecho en materia de empleo y de trabajo se eleva al rango de garantía constitucional para todas las medidas adoptadas en el pasado y para las que se adopten en el futuro. Además, las infracciones en materia de discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación se castigan desde hace poco con sanciones penales. En efecto, una ley de fecha 19 de julio de 1997, que completa el Código Penal, al modificar la incriminación de racismo y al incriminar el revisionismo y otras acciones basadas en discriminaciones ilegales modificó el artículo 454 del Código Penal de forma que:

constituye una discriminación que se produce entre personas físicas por motivo de su origen, del color de la piel, del sexo, de la orientación sexual, de la situación familiar, del estado de salud, de la incapacidad, de sus costumbres, de sus opiniones políticas o filosóficas, de sus actividades sindicales, de su pertenencia o de su no pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, una nación, una raza o una religión determinada.

En virtud del artículo 455 del Código Penal, tal como fue modificado por la ley de 19 de julio de 1997, las sanciones por este tipo de discriminación son la prisión de 8 días a 2 años y una multa de 10.001 francos luxemburgueses (248 euros) a 1.000.000 de francos luxemburgueses (24.289 euros) o sólo una de estas sanciones cuando se trata de:

- negarse a contratar, sancionar o despedir a una persona;
- subordinar una oferta de empleo a una condición basada en uno de los elementos previstos en el artículo 454.

Una copia del texto de la ley pertinente se adjuntó a la memoria del Gobierno, no se reproduce.

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

El Ministerio de Trabajo y de Empleo de Luxemburgo está a punto de finalizar un proyecto de ley para aprobar un cierto número de convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

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

Organizaciones representativas de los empleadores: *a)* la Federación de Industriales de Luxemburgo; *b)* la Federación de Artesanos; *c)* la Confederación de Comercio de Luxemburgo.

Organizaciones representativas de los trabajadores: *a)* la Confederación Sindical Independiente (OGB-L); *b)* la Confederación de Luxemburgo de Sindicatos Cristianos (LCGB).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El 5 de agosto de 1999, se sometió a la Cámara de Diputados la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento y se comunicó que, para mostrar su adhesión a las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno va a proponer la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueron informadas al respecto y no formularon ninguna observación.

Malasia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación está reconocido en Malasia. Tanto en la política como en la práctica, todos los ciudadanos de Malasia tienen las mismas oportunidades de empleo. Además, Malasia alienta la justa distribución de las oportunidades entre los distintos grupos étnicos del país para promover la armonía racial y la integración social.

Malasia ha ratificado el Convenio núm. 100. En la legislación no hay disposiciones específicas sobre la igualdad de trato a hombres y mujeres en cuanto a remuneración, pero tanto en la política como en la práctica se concede el mismo trato a los trabajadores y a las trabajadoras para un trabajo del mismo valor. Las disposiciones de la ley de 1955 sobre el empleo en relación con las prestaciones establecidas por la ley y con la protección del trabajo son aplicables a todos los trabajadores de ambos sexos y de cualquier religión y extracción social.

Aunque la discriminación no está definida específicamente, Malasia no permite en modo alguno la discriminación en el empleo y la ocupación.

La Constitución de Malasia prohíbe claramente que en cualquier legislación figuren disposiciones que tengan como consecuencia un trato distinto a los ciudadanos en relación con su oficio, negocio u ocupación.

No hay nadie que esté excluido de la aplicación del principio y del derecho relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No hay categorías de empleos o de trabajos o de sectores excluidos de la aplicación de los principios y derechos relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, debido a las creencias religiosas, cierto sector de ciudadanos se excluye a sí mismo por propio acuerdo (y no por disposición alguna de la legislación) de determinados tipos de ocupación.

La ley de 1955 sobre el empleo, que es urgida por el Departamento de Trabajo, es aplicable sin variación alguna a todos los trabajadores sin discriminaciones. Además, contiene disposiciones específicas que prohíben la discriminación entre los trabajadores locales y extranjeros.

Evaluación de la situación en la práctica

El Ministerio de Recursos Humanos recibe muy pocas quejas sobre la discriminación. En los pocos casos en que se han recibido, se llegó a la conclusión de que la mayoría de ellas no eran ciertas.

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

Las medidas adoptadas con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación forman los Programas de Educación Laboral, cuyo objeto es aumentar el nivel de concienciación y la adecuada aplicación de lo dispuesto por la ley.

Inspección de los lugares de trabajo, urgencia de las normas laborales mínimas y adopción de acciones sobre las quejas e injusticias.

Para mantener la armonía laboral en el país, para crear un clima favorable a las inversiones, para fomentar unas oportunidades de empleo para todos y para el desarrollo económico del país.

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

La Federación de Empleadores Malasios (MEF) y el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) han sido informados de estos comentarios.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido comentarios de ninguna de estas organizaciones.

Mauricio

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

El artículo 3 de la Constitución de Mauricio garantiza a cada individuo la protección contra la discriminación por razones de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo o sexo. En virtud de lo dispuesto en la Constitución, especialmente en el artículo 17, cualquier persona que haya sido agraviada puede tratar de hacer reconocer sus derechos recurriendo al Tribunal Supremo.

El artículo 16 de la Constitución dispone que ninguna ley puede disponer algo que sea discriminatorio en sí mismo o en sus efectos. El término «discriminatorio» se define como «algo que da un trato distinto a las personas, que puede atribuirse total o principalmente a sus características de raza, casta, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo o sexo, en caso de que las personas de determinadas características no estén sujetas o hayan recibido privilegios o ventajas que no se hayan concedido a los de otras características».

Como la Constitución es la ley suprema de Mauricio, los criterios establecidos en el artículo 16 de la misma se aplican también a la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

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

No hay categorías de empleos o de trabajos o de sectores excluidos u omitidos de la aplicación de la Constitución.

Existe un Código de Prácticas Voluntario en virtud de la ley de relaciones laborales de 1973, que entre otras cosas hace un llamamiento a los empleadores para desarrollar, en consulta o negociación con los representantes de los trabajadores, unas políticas claras y generales de empleo que eviten la discriminación por motivos de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo religioso, así como para que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo.

Los funcionarios del Servicio de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo y Relaciones Laborales, por medio de visitas periódicas a los lugares de trabajo, alientan a los representantes de los empleadores y de los trabajadores a aplicar el mencionado Código de Prácticas en sus tratos.

Evaluación de la situación en la práctica

Con el transcurso de los años, cada vez hay más mujeres que aceptan empleos en los sectores secundario y terciario, al tiempo que se produce un declive en el sector primario. Se ha advertido un progreso en la autonomía de las mujeres en Mauricio.

Hombres y mujeres tienen el mismo acceso a la educación, desde el nivel primario al nivel terciario. La formación profesional (cualquiera que sea su ámbito) es igualmente accesible para hombres y mujeres.

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

Se han hecho varias enmiendas a la legislación para promover la igualdad de género. En particular:

- El Código Napoleónico ha pasado por cambios importantes. Actualmente, una mujer puede escoger su profesión, establecer un negocio, abrir cuentas o pedir préstamos sin permiso de su marido.
- La ley del trabajo y de relaciones laborales y las leyes de órdenes de remuneración nacional y de zonas francas industriales garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en relación con el derecho constitucional al trabajo individual y a la protección del despido ilegal. Las leyes laborales contienen igualmente disposiciones específicas aplicables sólo a la mujer en relación con el nacimiento de los niños, el permiso de maternidad, el cuidado de los niños de pecho y las restricciones al trabajo nocturno.
- La ley nacional de pensiones fue enmendada en 1987 para superar la diferencia entre hombres y mujeres en relación con la paga de una suma redonda a la esposa sobreviviente, de modo que abarcase también a las personas aseguradas que mueran antes de los 60 años, que es la edad oficial de jubilación.
- El Código Penal ha sido enmendado en 1998 para aumentar las sanciones a los delitos contra los niños, comprendidos los abusos sexuales. Se ha introducido la figura de delito de acoso sexual y se han establecido sanciones en el caso de abandono de una esposa embarazada, el impago de la pensión alimenticia, etc.
- Las leyes nacionales se han enmendado para que prevean los casos de las mujeres que se casan con ciudadanos extranjeros, de modo que estos últimos puedan obtener la nacionalidad mauriciana. Los reglamentos de permiso de trabajo se están enmendando para permitir que los cónyuges extranjeros de mujeres mauricianas puedan trabajar en Mauricio sin necesidad de permiso de trabajo.

El Gobierno está considerando la posibilidad de fijar los salarios en base al contenido de cada empleo (en vez de que esto se haga en base al género de las personas) en los siguientes sectores económicos: cosechas de cereales y fruta, industria azucarera, industria de elaboración de la sal e industria del té. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Mujer celebran cursos prácticos y conversaciones (a veces conjuntamente) sobre el tema de la igualdad. Estas actividades están organizadas por la Sección para la Mujer del Ministerio de la Mujer, Bienestar de la Familia y Desarrollo de los Niños.

La OIT ha ayudado (en un Seminario tripartito nacional celebrado en septiembre-octubre de 1996 en Mauricio) a identificar los obstáculos a la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111.

Cierto número de organizaciones no gubernamentales participan activamente en la sensibilización sobre la eliminación de la discriminación.

El Gobierno trata de sensibilizar a todos los participantes sobre la eliminación de la discriminación y para fortalecer aún más la legislación correspondiente.

La cooperación técnica de la OIT sería útil para promover el principio en la práctica.

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

Las siguientes organizaciones representativas de empleadores y trabajadores han recibido copia de este informe:

Federación de Empleadores de Mauricio

Confederación de Trabajadores de Mauricio

Federación de Sindicatos del Ramo Civil de la Administración Pública

Federación de Trabajadores Unidos

Federación de Sindicatos de la Administración Pública

Federación de Sindicatos Progresistas

Federación de Trabajadores

Congreso del Trabajo de Mauricio

Federación de Trabajadores de Mauricio

Federación de Trabajadores del Estado

Federación Sindical Libre y Democrática

Confederación Sindical Nacional y

Congreso Nacional de Sindicatos

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se recibieron observaciones a este informe por parte de la Federación de Empleadores de Mauricio y el Congreso de Trabajadores de Mauricio, que se reproducen a continuación.

Anexos (no reproducidos)

- Extractos de la Constitución de Mauricio (capítulo 2, artículos 3, 16 y 17)
- Extracto de la ley de relaciones laborales (anexo III, parte 3, artículos 19 y 29)
- Estadísticas laborales
- Extracto del proyecto de plan nacional de acción sobre cuestiones de género (capacitación de la mujer, enmiendas a la legislación)
- Página en red del Ministerio de la Mujer, del Bienestar Familiar y de Desarrollo de los Niños (<http://nch.intnet.mu/mwfw/womunit.htm>)

Mauricio

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

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Consideramos que la remuneración no debería vincularse en el género sino en la ocupación. Toda diferencia existente en materia de remuneración debería atribuirse a factores inherentes a la ocupación.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Habida cuenta del marco social y cultural de la sociedad de Mauricio, resultará difícil ratificar este Convenio.

Mauricio

Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso del Trabajo de Mauricio (MLC)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación se reconoce en las leyes y reglamentos de Mauricio.

En grado limitado, diversas categorías de personas se excluyen de la aplicación de este principio.

En la industria del azúcar se registra cierta discriminación contra las mujeres.

Existen medios de aplicación de este principio, especialmente para las mujeres y las minorías. También existen medidas de protección para los trabajadores migrantes.

Evaluación de la situación en la práctica

Existen estadísticas para evaluar la situación en la práctica.

Los datos pueden conseguirse.

Se facilita información en las publicaciones de las industrias y empresas.

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

Nuestras leyes ya contienen disposiciones para promover la eliminación de la discriminación.

El Gobierno ha adoptado medidas legislativas.

La OIT ha sido invitada a prestar asesoramiento.

No se dispone de información sobre las actividades de otros organismos.

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

Todas las federaciones de trabajadores han recibido una copia de la memoria.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El MLC cree que los objetivos del Gobierno requieren ser definidos de nuevo.

El MLC estima que el Gobierno ha de promulgar una ley sobre igualdad de oportunidades a la mayor brevedad. Debería pedirse asistencia técnica a organismos especializados como la OIT.

El MLC ha pedido al Gobierno a que ratifique el Convenio.

Mauritania

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

De conformidad con la Constitución de Mauritania todos los ciudadanos son libres e iguales ante la ley. El artículo 78 del libro I del Código del Trabajo y el artículo 37 del convenio colectivo general del trabajo disponen claramente que «a trabajo igual, salario igual. Para condiciones de trabajo y de rendimiento iguales, la clasificación y el sueldo son iguales para todos los trabajadores, sea cual fuere su origen, su sexo, su edad y su condición jurídica».

La Inspección del Trabajo tiene a su cargo la aplicación de las disposiciones mencionadas *supra*. Toda violación señalada a esa inspección o comprobada por ella, se reprime por medio de multas establecidas directamente por el inspector del trabajo. Toda práctica discriminatoria acarrea también para el establecimiento la prohibición de ser beneficiario de un contrato público. Esto no comprende la acción de demanda penal que la víctima pueda iniciar contra su empleador.

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

Las medidas previstas por el Gobierno de Mauritania consisten en reforzar el arsenal jurídico que reprime ese tipo de prácticas que, es necesario, precisarlas no son corrientes en nuestro país. Esas medidas se materializarán a través de la adopción de un nuevo código del trabajo. No obstante, la inspección del trabajo encargada de la aplicación de esas

disposiciones legales en la materia no dispone de los recursos humanos y financieros suficientes para cumplir su misión. A fin de asimilarla, resulta absolutamente indispensable la asistencia de la OIT encaminada a reforzar las capacidades de la Inspección del Trabajo.

En ese marco, la OIT en 1993 realizó un plan para volver a dinamizar y reforzar sus capacidades. Al día de hoy, no hubo ninguna evolución relativa a la obtención de la financiación necesaria para la aplicación de ese plan. Es necesario reactualizar ese estudio.

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

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

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

A la fecha no se han recibido comentarios.

Myanmar

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

No se practica la discriminación en ninguna parte del país.

Medios de aplicación del principio: las políticas gubernamentales en materia de contratación y las leyes laborales no han tenido nunca en cuenta criterios tales como el sexo, la raza, la religión, etc.

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

Medios desplegados por el Gobierno para promover el principio: las políticas en materia de contratación.

- i) Con respecto a los medios adoptados por el Gobierno, véanse los comentarios en la sección anterior
- ii) Por otras instancias:
 - Comisión Nacional de Mujeres (NWC).
 - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Objetivos del Gobierno: véase la respuesta en la primera parte del informe.

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 organizaciones siguientes: Unión de Federación de Cámaras de Comercio y de Industria de Myanmar (UMFCCI), Asociación para el Bienestar Materno Infantil de Myanmar (MMCWA), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Comisión Nacional de Mujeres (NWC) y Asociación para el Bienestar de los Trabajadores (WWA).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se recibieron observaciones de dichas organizaciones.

Namibia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La Constitución y la legislación de Namibia reconocen el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Constitución

El artículo 10 de la Constitución de Namibia trata sobre la igualdad y la libertad de la discriminación. El párrafo 2 de dicho artículo prohíbe la discriminación basada, entre otras razones, en la «posición social o económica»; y entre esas otras razones también figura la discriminación en materia de sexo, raza, color, origen étnico, religión y creencia.

Derecho

La sección 107 de la parte XIII de la ley núm. 6 de 1992 de la legislación laboral de Namibia trata sobre la discriminación injusta o el acoso en el empleo. Se cita la discriminación en materia de sexo, raza, color, origen étnico, religión, creencia, posición social o económica, opinión política o estado civil, orientación sexual, responsabilidades familiares o discapacidades.

Dicha sección prevé que, de ser solicitado al Tribunal Laboral en materia de discriminación, éste dicte una orden según cuyos términos se obligue al individuo en cuestión a:

- interrumpir cualquier acto especificado en dicha orden;
- abstenerse de realizar cualquier acto especificado en dicha orden;
- interrumpir cualquier tipo de publicación o exposición o abstenerse de publicar o exponer dichos anuncios o avisos;
- cumplir con dicha orden de acuerdo con lo que exijan las circunstancias.

Legislación

- Ley núm. 29 de 1998 sobre la acción afirmativa (empleo)

Esta ley tiene por objeto alcanzar una igualdad de oportunidades en materia de empleo de conformidad con los artículos 10 (igualdad y libertad de asociación) y 23 (discriminación y acción afirmativa) de la Constitución de Namibia.

- Ley núm. 26 de 1991 sobre la enmienda a la prohibición de la discriminación racial

En esta ley se define al grupo racial como un grupo de individuos distinguidos por motivos de color, raza, nacionalidad u origen étnico o social. En la sección 107 de la legislación laboral, en la Constitución y en diversas leyes arriba mencionadas (aquí no se reproducen) se pueden encontrar la definición de discriminación y los criterios en los que se funda la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No existen personas o categorías de personas excluidas de la aplicación del principio y del derecho relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La ley núm. 6 de 1992 de la legislación laboral no hace ninguna distinción entre las categorías de empleos o de trabajos o de sectores que se excluyen u omiten de la misma.

La legislación arriba mencionada solamente se refiere a la acción afirmativa en materia de empleo.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispondrá de indicadores ni estadísticas hasta que se hayan llevado a cabo los primeros, o incluso los segundos, planes y memorias en materia de acción afirmativa y los empleadores los hayan presentado a la Comisión. Hasta ese momento Namibia no estará en posición de facilitar ningún tipo de indicadores ni informes estadísticos.

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

Respecto a las medidas adoptadas con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, en julio de 1999, se inauguró la Comisión para la igualdad en el empleo de Namibia. A través de la Gaceta del Gobierno de agosto de 1999 se solicitó a todos los empleadores pertinentes que presenten su plan de acción afirmativa en agosto de 2000 (sector del servicio público) o en febrero de 2001 (sector privado).

Los medios desplegados con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación por:

- i) el Gobierno;
 - creación de la Comisión tripartita para la igualdad en el empleo, formada por 15 comisarios;
 - defensa policial.
- ii) la Organización:

Se buscó la cooperación técnica de la OIT y se empleó para:

- la evolución de la legislación;
- la creación de las Comisiones;
- la formación de los comisarios;
- la formación de los funcionarios expertos.

iii) otras instancias:

- el Ministerio de Justicia de Namibia;
- el Consejo Consultivo del Trabajo;
- las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Los objetivos del Gobierno consisten en apoyar totalmente las actividades de la Comisión para la igualdad en el empleo de Namibia.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos incluyen:

Cooperación técnica:

- desarrollo de bases de datos sobre los planes y memorias en materia de acción afirmativa;
- creación de un banco de datos;
- desarrollo de la capacidad para tratar y manejar el sistema de base de datos.

Promoción del principio de acción afirmativa:

- reunión informativa con los participantes/comunidades prevista para que se celebre en las 13 regiones políticas de Namibia.

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

Se ha enviado una copia de la presente memoria a los representantes de las siguientes organizaciones de trabajadores y de empleadores:

- Federación de Empleadores de Namibia;
- Unión Nacional de Trabajadores de Namibia.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones. Se ha aconsejado a los interlocutores sociales que envíen directamente sus observaciones a la OIT y que transmitan una copia de las mismas al gobierno.

Anexos (no reproducidos)

- Constitución de la República de Namibia.
- La ley del trabajo (ley núm. 6 de 1992).
- La ley sobre la acción afirmativa (empleo) (ley núm. 29 de 1998).
- La ley sobre la igualdad entre cónyuges (ley núm. 1 de 1996).
- La ley sobre la prohibición de la discriminación basada en la raza (ley núm. 26 de 1991).

Nigeria

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación se reconoce en el artículo 42 de la Constitución de la República Federal de Nigeria, que prohíbe toda discriminación basada en motivos de comunidad específica, grupo étnico, lugar de origen, sexo, religión u opinión política.

El artículo 42 de la Constitución prohíbe diferentes tipos de discriminación.

Ninguna persona o categoría de persona, categoría de empleo o de sector se excluye u omite de la aplicación del principio y derecho relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La aplicación del principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación se aplica y se protege mediante la Comisión de Derechos Humanos, los Tribunales Civiles y la Inspección del Trabajo.

Evaluación de la situación en la práctica

No existen indicadores o estadísticas disponibles.

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

La Inspección del Trabajo promueve la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Gobierno no ha tomado ninguna medida específica en relación con la discriminación en materia de empleo y ocupación. No obstante, el artículo 27 de la parte II del proyecto de política nacional del empleo (copia no adjunta) prevé la protección de los derechos humanos fundamentales, así como de los intereses de los trabajadores, dentro de los cuales figura el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y trato. Además, se ha pedido asistencia a la OIT en materia de sensibilización y formación de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, así como la creación de puntos focales en materia de género, tanto para el sector público como para el sector privado. Uno de los objetivos del programa para el país es la creación de un proyecto global en materia de género.

El experto en materia de normas internacionales del trabajo hizo varias exposiciones sobre la Declaración y su seguimiento.

El UNICEF ha organizado, en colaboración con el Ministerio Federal de la Mujer y del Desarrollo de la Juventud, un seminario sobre sensibilización e promoción de las cuestiones de género, en junio de 1999.

Habría que realizar una encuesta sobre cuestiones relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo en el plano nacional a fin de tratar las siguientes cuestiones:

- a) estadísticas sobre prácticas discriminatorias;
- b) análisis de datos y determinación de eventuales problemas relacionados con la discriminación, tomando en cuenta el sistema jurídico;
- c) recomendaciones sobre formas específicas de promover la eliminación de discriminaciones eventuales.

Esta encuesta, junto con las recomendaciones que contenga, será examinada en un seminario tripartito nacional en el que participarán otros organismos importantes (ONG, copartícipes, etc.) con el propósito de elaborar una estrategia nacional para la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta tarea debería permitir la definición de:

- un plan de acción;
- metas;
- objetivos;
- un calendario;
- resultados;
- una evaluación;
- un seguimiento.

El Gobierno acoge con agrado la asistencia brindada por la OIT que tiene por objeto la realización de las actividades mencionadas.

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

Se ha enviado copia de esta memoria a:

- la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA);
- el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC);

Anexos (no reproducidos)

- Extractos de la Constitución Nacional.
- Proyecto de política nacional del empleo.

Qatar

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La ley núm. 3 de 1962 relativa al trabajo, define el salario (artículo 2, 6) en los siguientes términos el salario de base y toda otra prestación debida al trabajador en virtud de su trabajo. Esto incluye la remuneración por horas suplementarias y toda otra prestación tal como la compensación por el costo de la vida, las subvenciones familiares, las primas de salarios y otras gratificaciones periódicas de carácter similar. No incluye el transporte o la compensación de viaje o toda otra prestación o cotización pagada por el empleador a un régimen de prestaciones para los trabajadores.

Puede pagarse el salario sobre una base anual, mensual, semanal, diaria u horaria o puede determinarse según la cantidad de piezas producidas, según se haya convenido entre el empleador y el trabajador. El artículo 2, 2 de esta ley define al trabajador en los siguientes términos: «toda persona que no esté excluida específicamente de las disposiciones de esta ley y que haya concluido un contrato de servicio con un empleador».

El artículo 28 prohíbe la conclusión de un contrato de trabajo en el cual el empleador y el trabajador hayan acordado un salario inferior al salario mínimo establecido por decisión del Emir.

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

Las disposiciones arriba mencionadas, demuestran que el Código de Trabajo de Qatar no establece ninguna distinción entre trabajadores y trabajadoras en lo que concierne al pago de una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Además, el Código de Trabajo no aborda la cuestión de la determinación de tasas de salario ni de la evaluación de los puestos de trabajo sobre la base del trabajo a efectuarse. Los salarios se determinan mediante acuerdo entre el trabajador y el empleador. La ley de servicio civil y sus reglamentos ejecutivos contemplan las disposiciones estipuladas en el Convenio.

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

Copia de esta memoria ha sido enviada a:

- Cámara de Comercio e Industria de Qatar (empleadores);
- Comisión de Trabajadores del Establecimiento General de Petróleo de Qatar (trabajadores).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ningún comentario.

Anexo (no reproducido)

Leyes pertinentes.

Ley del trabajo y ley del servicio civil.

Leyes adjuntas a las memorias.

Singapur

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Disposiciones constitucionales y jurídicas que hacen efectivo el principio

Pese a que Singapur no posee disposiciones legislativas ni órganos establecidos para hacer respetar la igualdad en el empleo y la ocupación, el derecho a la igualdad de trato y el principio de no discriminación se hayan fuertemente arraigados en su Constitución, en cuyo artículo 12, 1) se manifiesta que: «Todos los individuos son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección por parte de ésta».

Además, en el artículo 12, 1) se prohíbe que en cualquier legislación, aplicación de cualquier ley, o nombramiento a cualquier cargo o designación a un puesto de un órgano público se discrimine a los ciudadanos de Singapur por motivos de religión, raza, ascendencia o lugar de nacimiento.

El Gobierno de Singapur no aprueba ninguna forma de discriminación de los candidatos a un puesto de trabajo. En nuestra opinión, la selección de los candidatos a un puesto de trabajo debería basarse en sus méritos, y no en criterios como la raza, religión y ascendencia, que no son en absoluto significativos de cara al trabajo. Al margen de los requisitos propios del puesto, por lo general en Singapur los empleadores no muestran favoritismos en lo referente al género.

Medidas actuales contra las prácticas discriminatorias

En Singapur, el tipo de ocupación y las condiciones de empleo se determinan a través de un acuerdo mutuo entre el empleador y el empleado. La ley de empleo, donde se estipulan las normas mínimas de trabajo, ofrece protección a los empleados, independientemente de su raza, religión, sexo, ascendencia u origen. Además, un empleado que es víctima de prácticas discriminatorias dispone de diversas vías para tratar de obtener reparación. Por ejemplo, en la sección 14, 2) de la ley sobre empleo, se establece que un empleado que piensa haber sido despedido injustamente puede elevar una protesta al Ministro de Trabajo con miras a reincorporarse a su puesto de trabajo.

El Ministerio de Trabajo no aprueba las prácticas discriminatorias en el empleo, e investiga los anuncios de empleo discriminatorios y las quejas presentadas contra empresas que adoptan prácticas discriminatorias. Si los resultados de la investigación indican que ha habido prácticas discriminatorias, el Ministerio realizará una advertencia a estas empresas y les aconsejará no reincidir.

En la actualidad, las prácticas discriminatorias en el empleo no son ni tan frecuentes ni tan graves como para que se requiera la promulgación de leyes sobre empleo que traten este asunto. El Gobierno de Singapur ha adoptado un enfoque educativo y de fomento encaminado a alentar a los empleadores a valerse de criterios objetivos para seleccionar a los candidatos a un puesto de trabajo. Esto presenta ventajas con respecto al enfoque legislativo, que genera obstáculos en el mercado laboral y, en última instancia, puede ser perjudicial para el crecimiento económico y la creación de empleo.

Directrices tripartitas para crear ofertas de trabajo no discriminatorias

El 12 de marzo de 1999, el Ministerio de Trabajo, junto con el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur, publicó una serie de directrices tripartitas para crear ofertas de trabajo no discriminatorias. Con estas directrices, que se distribuyeron a empleadores (entre ellos todos los ministerios gubernamentales y juntas estatutarias), profesionales de recursos humanos y agencias de empleo, se hace un llamamiento a los empleadores para que adopten criterios de selección que sean objetivos y tengan relación con el trabajo en cuestión. Los empleadores pueden poner un anuncio y contratar a candidatos en base a sus capacidades, conocimientos teóricos o prácticos, o atributos personales, tales como los aspectos de la personalidad, y no en función de su raza, religión, edad, sexo u otros criterios discriminatorios.

Las directrices tripartitas se divulgaron a través de los siguientes canales:

- folletos y panfletos;
- seminarios, charlas y reuniones con los empleadores y los profesionales de recursos humanos;
- visitas a la propia empresa;
- la distribución a través de asociaciones de empleadores y empleados, tales como la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y el Congreso Nacional de Sindicatos;
- otras empresas y asociaciones profesionales pertinentes, tales como el Instituto de Recursos Humanos de Singapur.

Evaluación de la situación en la práctica

El último estudio sobre los anuncios de empleo confirmó que se ha detenido la proliferación de los anuncios de empleo discriminatorios. En octubre de 1999, apenas en un 0,2 por ciento de las ofertas de empleo se observaban criterios discriminatorios tales como el sexo, la edad y/o la religión, en contraposición con el 32 por ciento de enero de 1999. Los criterios que se citan con mayor frecuencia en los anuncios de empleo son la edad y el sexo.

Al igual que en los estudios anteriores, el 80 por ciento (el 83 por ciento en el estudio anterior) de los anuncios de empleo en los que se establecían criterios discriminatorios habían sido puestos por pequeñas empresas.

Mecanismo de fijación salarial y diferencias salariales por ocupación

En Singapur, las fuerzas del mercado, la oferta y la demanda, son las que determinan los salarios. Por consiguiente, no hay peligro de que el salario de las mujeres se contenga artificialmente, ya que la economía opera en un sistema de meritocracia. Hay indicios favorables de que la diferencia entre los sexos, en lo que respecta a los ingresos mensuales medios, se ha ido reduciendo con el paso de los años. En 1986, por término medio los ingresos mensuales de las mujeres equivalían al 68 por ciento de los de los hombres. En 1997 este porcentaje había mejorado, alcanzando un 76 por ciento. Si bien existe una brecha salarial entre los sexos, esto no es fruto de la discriminación, sino de la diferencia en los años de experiencia laboral, ya que las mujeres tienen tendencia a abandonar el mundo del trabajo al casarse y a dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos, y del hecho que, en general, las demás trabajadoras poseen un nivel de estudios inferior. Con el progresivo incremento del número de mujeres con un nivel de estudios más elevado que se incorporan al mercado de trabajo, sus ganancias han ido incrementándose gradualmente a lo largo del decenio.

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

En el caso del sector público, en 1962 el Gobierno instituyó el principio de a igual trabajo salarios equivalentes, lo que ha fijado el ideal al que se aspira en el empleo.

En Singapur no existe discriminación en el empleo. El Gobierno de Singapur ha defendido con ahínco y practicado el principio de meritocracia para ambos sexos en todos los sectores de la economía, en lo que respecta al empleo y a la ocupación, a la promoción y al desarrollo de la carrera profesional. Esta política forma parte de la planificación y ejecución del programa y las políticas gubernamentales. El PNUD reconoció los esfuerzos del Gobierno en esta materia en su Informe sobre Desarrollo Humano 1997, en el que Singapur figuraba como uno de los países que «habían conseguido mejorar las capacidades humanas básicas tanto de hombres como de mujeres».

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han enviado copias de esta memoria a la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y al Congreso Nacional de Sindicatos.

Suriname

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 Suriname.

Según la Constitución de Suriname, ninguna persona puede ser objeto de discriminación por cuestiones de nacimiento, sexo, raza, idioma, religión, educación, creencias políticas, posición económica o por cualquier otra condición (párrafo 2 del artículo 8).

Además, el párrafo 1 del artículo 27 señala que es deber del Estado garantizar el derecho al trabajo principalmente: garantizando la igualdad de oportunidades en la elección de la profesión y el tipo de trabajo y prohibiendo que el acceso a cualquier función o profesión se impida por cuestiones de sexo.

El artículo 28 de la Constitución otorga a todos los empleados independientemente de su edad, sexo, raza, nacionalidad, religión u opinión política el derecho a:

- la remuneración de su trabajo correspondiente a la cantidad, tipo, calidad y experiencia, basándose en el principio de idéntica remuneración por un trabajo idéntico;
- la realización de sus tareas en condiciones humanas;
- unas condiciones de trabajo seguras y sanas, y
- unos períodos de descanso y recreación suficientes.

El párrafo 6 del artículo 35 de la Constitución indica que las mujeres trabajadoras tienen derecho a recibir la totalidad de su remuneración durante el período de licencia de maternidad.

La ley del convenio de negociación colectiva (GB. 1962, núm. 106) prevé en la sección 2 que toda cláusula por la que el empleador se comprometa a emplear a trabajadores de una religión o convicciones políticas particulares o que sean miembros de una asociación particular o a no emplear precisamente a dichos trabajadores es nula. La ley de intercambios laborales (GB. 1965 núm. 10) prevé en el párrafo 2 de la sección 3 que las opiniones religiosas, políticas o sociales, y la (no) pertenencia a una asociación de personas que hagan uso del servicio de empleo del Ministerio de Trabajo no darán lugar a preferencias negativas o positivas en la mediación, a menos que la persona que solicite la mediación haya expresado ciertos deseos considerados razonables en ese sentido.

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

La discriminación es una palabra que no está definida, pero en el párrafo 2 del artículo 8 de la Constitución se ofrece una enumeración exhaustiva de las bases sobre las que no se permite la discriminación.

No existe discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, idioma, religión, educación, opiniones políticas, posición económica o cualquier otra condición.

En la Constitución se indica que ninguna persona puede ser objeto de discriminación.

La ley del trabajo (GB. 1963, núm. 163) en su artículo 20 prevé que las mujeres y los jóvenes no pueden realizar trabajos nocturnos o trabajos considerados peligrosos para su salud o moralidad.

Los medios de aplicación del principio son:

- el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer;
- los derechos laborales de las mujeres;
- las organizaciones de mujeres;
- la Fundación «Basta de violencia contra las mujeres»;
- la organización de haitianos (trabajadores migrantes), y
- para cuestiones jurídicas: la oficina sobre cuestiones de género del Ministerio de Asuntos Internos.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de indicadores o estadísticas.

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

Las medidas adoptadas con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación son:

- la formación profesional destinada a los objetivos anteriormente mencionados; el Centro para la movilización y el desarrollo del trabajo (SAO) bajo la dirección del Ministerio de Trabajo, y
- la información al público suministrada por el Ministerio de Trabajo sobre la aplicación de la ley del trabajo.

Los medios desplegados con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación por parte de:

El Gobierno:

- en la declaración gubernamental ofrecida por el Presidente de Suriname, el Presidente señaló que la política del Gobierno tiene por objeto garantizar la igualdad de la calidad de vida para todo el mundo, especialmente las mujeres;
- la información al público ofrecida por el Ministerio de Trabajo (Inspección del Trabajo);
- los necesarios programas de alfabetización, y

- la continua reforma del sistema educativo para reducir y eliminar las desigualdades sociales.

Otras instancias:

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

Los objetivos del Gobierno son:

- la reforma del sistema jurídico, y
- la ratificación del Convenio.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar esos objetivos son:

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

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

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

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

Y a las siguientes organizaciones de trabajadores:

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

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

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

Tailandia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Como Estado Miembro de la OIT y de las Naciones Unidas, Tailandia respeta plenamente el principio de los derechos humanos y se adhiere a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a otros muchos instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas.

Tailandia se adhiere firmemente al principio de la eliminación de la discriminación. La igualdad de trato constituye un requisito previo al desarrollo y sin la eliminación de las desigualdades y de la discriminación en todas sus formas, no puede haber una paz duradera. La opresión y la dominación basadas en el poder, el género, la raza, la religión y la cultura suelen hundir sus raíces en los prejuicios y en unos conceptos poco ilustrados y basados en intereses propios.

Tailandia ha sido tradicionalmente una sociedad cultural y abierta. El pueblo de origen tailandés se mezcla libremente con otros pueblos de origen chino, indio, birmano, camboyano y laosiano, así como con diversas minorías étnicas. Nuestro país se ha adherido a muchas religiones distintas y, durante siglos, la religión budista predominante ha coexistido pacíficamente con musulmanes, cristianos y otras religiones.

En cuanto a las cuestiones de género, el Gobierno tailandés ha reconocido siempre la importancia de la igualdad de la participación de las mujeres a todos los niveles. Las relaciones amistosas y la colaboración entre los interlocutores sociales y la sociedad civil contribuirá a la causa del desarrollo, al progreso de la situación de la mujer y al fomento de la igualdad de derechos en todas las esferas de la vida.

En relación con la voluntad política, los sucesivos gobiernos tailandeses han dado su apoyo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Chuan Leekpai, Primer Ministro del Gobierno actual anunciaba esta política al Parlamento el 20 de noviembre de 1997, declarando: «La legislación y las disposiciones reglamentarias deben mejorarse para incrementar la eficacia de la protección de los trabajadores. En particular, las mujeres y los trabajadores jóvenes han de tener unos salarios dignos y trabajar en un entorno seguro».

En Tailandia el principio de la eliminación de la discriminación se ha llevado a la práctica de la siguiente manera:

La Constitución del Reino de Tailandia (B.E. 2540, 1997), adoptada en octubre de 1997, concede más derechos al pueblo.

Además, garantiza la eliminación de la discriminación en determinados sectores, a tenor de lo siguiente:

Artículo 30. Todas las personas son iguales ante la ley y disfrutarán de la misma protección de la ley. Hombres y mujeres disfrutarán de los mismos derechos.

La discriminación injusta contra una persona, por razón de diferencia de origen, raza, lengua, sexo, edad, condición física o salud, situación personal y económica o nivel social, creencias religiosas, educación u opiniones políticas constitucionales, no será permitida.

Las medidas determinadas por el Estado para eliminar obstáculos o promover la capacidad de las personas para ejercer sus derechos y libertades como hacen las demás, no se considerará discriminación injusta a tenor del párrafo 3.

Artículo 80. El Estado protegerá y ayudará a los niños y jóvenes, promoverá la igualdad entre hombres y mujeres y creará, reforzará y desarrollará la integridad familiar y la coherencia de las comunidades.

El Estado brindará ayuda a los ancianos, indigentes, discapacitados o inválidos y a los desfavorecidos, con vistas a que tengan una buena calidad de vida y capacidad para depender de sí mismos.

Significativamente, brinda más garantías de derechos humanos, lo que está en plena conformidad con las normas internacionales. A ese respecto, se establece la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que actúa como vigilante para supervisar, controlar y garantizar la aplicación de los principios de los derechos humanos (capítulo 8, artículos 199 y 200, no se adjunta).

La ley de protección del trabajo (B.E. 2541, 1998) de agosto de 1998 otorga más protección a los trabajadores, lo cual está plenamente de conformidad con las normas de la OIT. En relación con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, en esta ley se dispone lo siguiente.

Artículo 15. El empleador tratará de la misma manera a los empleados varones y hembras en el empleo, a menos que la descripción o naturaleza del trabajo impida tal trato.

Artículo 16. El empleador o jefe, supervisor o inspector tendrá prohibido llevar a cabo cualquier acto de acoso sexual contra los empleados que sean mujeres o niños.

Artículo 43. El empleador no dará por terminada la relación de empleo a una empleada por causa de embarazo.

Artículo 53. En caso en que el trabajo sea de la misma naturaleza y calidad y a igual cantidad, el empleador pagará los mismos salarios y la misma retribución por horas extraordinarias, vacaciones y horas extraordinarias en días festivos a todos los empleados, tanto si son varones como hembras.

A nivel internacional, Tailandia ha puesto de manifiesto un firme compromiso con la comunidad internacional, como puede verse en su ratificación de los Convenios de la OIT núm. 19 (relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo) y núm. 100 (relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor). Además, Tailandia ha adoptado también la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, etc.

En Tailandia, la discriminación está definida en el artículo 30 de la actual Constitución del Reino de Tailandia. Se definen los criterios a partir de los cuales se prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación (sexo, raza, religión, ascendencia nacional, etc.). Ninguna persona o categoría de personas queda excluida de la aplicación del principio y derecho relativo a la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación, ya sea explícitamente o porque no están protegidos por la legislación aplicable. En ninguna categoría de empleos, ningún trabajo y ningún sector quedan excluidos u omitidos de la legislación aplicable.

En relación con los medios para llevar a la práctica el principio, la pena que se aplica a cualquier persona que infrinja o incumpla el artículo 15 de la ley de protección del trabajo de 1998 será de una multa que no supere los 20.000 baht.

Evaluación de la situación en la práctica

Para evaluar la situación en la práctica, las estadísticas sobre las disposiciones del trabajo, alegaciones de agravio y terminaciones de empleo son un elemento fundamental y están plenamente disponibles. Según el informe sobre la inspección del trabajo a nivel nacional el año 1998, había 993.312 trabajadoras que habían sido objeto de inspección, y 853.433 trabajadores. No había casos de agravio por discriminación en la terminación del empleo.

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

Se han hecho diversos esfuerzos para garantizar el respeto, la promoción y la realización de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Asimismo, se han determinado las políticas más importantes para eliminar la discriminación, muy especialmente las encaminadas a aumentar las oportunidades de las mujeres y un trato equitativo en la remuneración, promoción y desarrollo de la calidad de vida.

Se han adoptado medidas (tanto en la legislación como en su aplicación) para llevar a la práctica estas políticas. Las medidas legales ya se han mencionado antes.

En cuanto a las medidas de aplicación, se han adoptado unas acciones significativas y también se han abordado algunas cuestiones que hay que plantearse:

- En primer lugar, la Comisión Nacional sobre los Asuntos de la Mujer (*National Commission on Woman's Affairs – NCWA*) se estableció en 1989 en su forma actual, y parte de su mandato, como una organización estatal para la mujer era preparar el terreno a los programas para el progreso de la mujer en Tailandia. La NCWA es también responsable de los programas de control y evaluación para las mujeres, así como de iniciar investigaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- En segundo lugar, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social es responsable de garantizar a las trabajadoras la plena protección de sus derechos y prestaciones a tenor de la ley, así como de promover el desarrollo de una mejor calidad de vida para las trabajadoras. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dispone de toda una serie de programas y servicios encaminados a fomentar el empleo, la inspección laboral y el bienestar de las trabajadoras.
- En tercer lugar, como medida social, el Gobierno ha tenido varios programas y proyectos para la promoción y desarrollo de las capacidades de las trabajadoras. En este sentido, son proyectos y programas importantes el proyecto sobre la promoción

de la calidad de vida de las trabajadoras, el proyecto para establecer consejeros para las trabajadoras en el lugar de trabajo, y el proyecto de formación en el empleo local.

Con vistas a fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo, se ofrecen servicios de empleo y de orientación profesional al público en general, de modo que no hay prácticas discriminatorias para ningún buscador de empleo. Toda persona que busque empleo, independientemente de su raza, color, sexo, religión, opinión política y condición social, obtendrá una perfecta igualdad de oportunidades y de trato en relación con el acceso al empleo y la formación profesional. En Tailandia trabajan gran número de inmigrantes extranjeros. Algunas carreras que se reservaban a los varones, ahora están también abiertas a las mujeres y las mujeres predominan ya en muchos altos cargos, tanto en el sector público como en el privado.

El Gobierno de Tailandia se ha propuesto unos objetivos muy exigentes con miras al cumplimiento, promoción y puesta en práctica de la eliminación de la discriminación. De acuerdo con ello, los objetivos de aumento de la eficacia del sistema de justicia y protección de los derechos civiles se han plasmado en el 8.º Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, de la manera siguiente:

- 1) extender la asistencia jurídica a los desfavorecidos, por ejemplo facilitándoles un abogado;
- 2) dar publicidad a la protección de los derechos jurídicos y revisar las leyes y disposiciones reglamentarias con ellas relacionadas sobre los derechos y bienestar de las mujeres y niños, de conformidad con la evolución social y económica así como brindar apoyo a la actuación jurídica de los organismos gubernamentales y de las organizaciones no gubernamentales que contribuyen a la protección de niños y jóvenes y les prestan ayudas adicionales;
- 3) prestar apoyo al derecho de igualdad de mujeres y hombres, aumentando las oportunidades de la mujer en la adopción de decisiones así como en las actividades económicas, sociales y políticas a todos los niveles;
- 4) aumentar la eficacia de los grupos de mujeres, inclusive en materia de educación, formación, capacitaciones e igualdad de oportunidades con los hombres en el empleo;
- 5) revisar las leyes y disposiciones reglamentarias para eliminar todas las formas de discriminación, y
- 6) llevar a cabo una campaña contra la tortura de mujeres y niños, de modo que se produzca una concienciación social de los mencionados problemas y efectos, extendiendo además los servicios de consulta a las familias afectadas.

Todo ello no hace más que reafirmar que Tailandia es plenamente consciente de la necesidad de una igualdad de género en el empleo. En este 8.º Plan Nacional se ha integrado también la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, como elemento fundamental. La normativa conceptual para el desarrollo de la mujer indica los siguientes aspectos: desarrollar plenamente las capacidades de la mujer en todos sus aspectos; centrarse en los aspectos del entorno femenino que más se relacionan con el desarrollo de la familia y de la comunidad; eliminar la discriminación contra la mujer, y que las comunidades y la sociedad en general han de estar libres de violencia contra la mujer. Es muy significativo que todo lo antes mencionado del Plan Nacional ya se ha puesto en marcha.

Para alcanzar estos objetivos, se considera prioritaria la asistencia técnica de la OIT. También se considera necesario el desarrollo de los correspondientes indicadores o estadísticas.

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

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

1. Confederación de Empleadores de Tailandia;
2. Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia;
3. Congreso del Trabajo de Tailandia, y
4. Congreso Nacional Tailandés del Trabajo.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

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

Anexos (no reproducidos)

- Extractos de la Constitución del Reino de Tailandia (1997)
- Ley de Protección del Trabajo (1998)
- Cuadro con cifras de las organizaciones laborales del Reino (1998 y 1999)
- Mujeres y niños: inspección en todo el Reino (1997 y 1998).

Tanzanía, República Unida de

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

Concretamente, este principio está reconocido en:

- i) la Constitución de la República Unida de Tanzanía;
- ii) la ley de seguridad del empleo, en su capítulo 574, sección 8, *b*), y
- iii) el documento de ratificación de la c182 Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1985. Se han remitido copias de los

documentos citados a la sede de la OIT en Ginebra, en virtud de las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la OIT, con respecto a otros convenios ratificados.

La Constitución de la República Unida de Tanzania, en su artículo 13, párrafo 4, estipula que: «Nadie será tratado en forma discriminatoria por otra persona que actúe, de conformidad con cualesquiera leyes, ejerciendo las funciones de cualesquiera organismos estatales».

La Constitución de la República Unida de Tanzania, carta fundamental de este país, es la base jurídica por excelencia sobre la que se sustentan todas las demás leyes, ordenanzas, estatutos y reglamentos administrativos.

Por otra parte, el artículo 13, párrafo 2, de la Constitución estipula que ninguna autoridad legislativa de la República Unida de Tanzania podrá formular, en ningún instrumento jurídico, disposiciones de naturaleza discriminatoria.

Evaluación de la situación en la práctica

De momento, no se dispone de estadísticas, y tampoco se ha previsto su acopio como medio de evaluación de la situación.

Sin embargo, valga señalar que se han emprendido diversas actividades encaminadas a mitigar la pobreza y fomentar la participación de las mujeres en la economía, acciones que dan curso a las conclusiones de la Conferencia de Beijing y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague.

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

Se han desplegado grandes esfuerzos para lograr la revisión de las leyes más antiguas y la promulgación de una nueva legislación que garantice la eliminación total de las prácticas discriminatorias. En la revisión de la legislación laboral y de otras leyes relativas al mundo del trabajo se ha hecho hincapié en favorecer el empleo de las mujeres en el marco del programa de ajuste estructural, de la revisión del derecho de propiedad territorial, de la promulgación de la ley sobre el acoso sexual, y de la revisión de la política nacional de empleo, con el fin de aportar respuestas a las cuestiones de género e impulsar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

Se han puesto en práctica programas especiales, como el *Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer*, con el fin de lograr que las mujeres no sean objeto de discriminación en el empleo o la ocupación por motivo de su sexo.

Otros proyectos en favor de la mujer han sido emprendidos por el Programa Nacional de Generación de Ingresos (NIGP). Aunque los proyectos del NIGP tienen como beneficiarios a todas las personas sin empleo o que corren el riesgo de perder su trabajo en breve plazo, el Programa aplica algunos criterios de género. En particular, se ha establecido que el 50 por ciento de los beneficiarios de proyectos individuales deben ser mujeres. La lista de los proyectos figura en el anexo I (no reproducido).

Otros medios utilizados por el Gobierno para promover este principio son los siguientes:

- establecimiento de un servicio de coordinación sobre cuestiones de género, que centra sus actividades en las oportunidades profesionales y el desarrollo, la situación de la mujer y el empleo;

- la formación de un grupo de trabajo tripartito sobre cuestiones de género y empleo, que tiene por objetivo garantizar en la práctica el ejercicio del derecho de las mujeres a trabajar y a tener igualdad de oportunidades en el empleo.

La OIT presta su apoyo a la iniciativa de promoción del empleo femenino, en el marco del programa de ajuste estructural; este proyecto también contribuye al proceso de revisión de la legislación del trabajo y de otras leyes afines.

Otra actividad de apoyo fue el curso de formación impartido por un grupo de trabajo tripartito del 23 al 26 de agosto de 1999 (fomento del empleo femenino en el contexto del programa de ajuste estructural).

Los objetivos del Gobierno son promover los derechos humanos, la democracia y la buena administración de los asuntos públicos.

Para dar seguimiento a las actividades actuales, la OIT debería organizar un seminario nacional en el que participen los ministerios competentes y las organizaciones de empleadores y sindicatos interesados.

La OIT podría dar su apoyo a:

- la celebración de un seminario nacional para empleadores, sindicatos y parlamentarios acerca del principio de la no discriminación;
- la capacitación del personal técnico encargado de preparar las memorias sobre las normas de la OIT y la Declaración en particular.

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

Se han remitido copias de esta memoria a:

- i) la Asociación de Empleadores de Tanzania, y
- ii) la Organización de Sindicatos de Tanzania.

Anexo (no reproducido)

- Lista de proyectos emprendidos por el Programa Nacional de Generación de Ingresos (NIGP).

Uganda

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

Aunque Uganda no ha ratificado todavía los convenios de la OIT núms. 100 y 111, sí es signataria de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* y ha ratificado el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

Al mismo tiempo, el principio antes citado ha sido reconocido en la Constitución nacional de 1995. En su parte XIV, Objetivos sociales y económicos de carácter general, se declara que el Estado tendrá la obligación de garantizar los derechos fundamentales de todos los ciudadanos de Uganda en materia de justicia social y desarrollo económico, y de velar en particular por que:

- todos los esfuerzos en el plano del desarrollo se orienten a lograr un máximo bienestar social y económico de toda la población;
- todos los ciudadanos de Uganda ejerzan los derechos y oportunidades de acceso a la educación, atención sanitaria, abastecimiento de agua potable inocua, trabajo, vivienda decente y condiciones adecuadas de vestuario, alimentación, pensiones y prestaciones de jubilación.

Por otra parte, el artículo 21 de la Constitución estipula también la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación. Estas materias incumben enteramente a la responsabilidad del Ministerio de Asuntos de Género, Trabajo y Desarrollo Social.

También se ha establecido una política nacional de género, con el objeto de velar por que las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres figuren en todos los aspectos de la planificación y el desarrollo nacionales.

Los grupos vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades y los jóvenes, están representados en el Parlamento. En los comités locales también participan representantes de las mujeres y los jóvenes, los que defienden sus intereses a nivel comunitario.

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

A pesar de que la Constitución nacional reconoce el principio amplio de no discriminación, la legislación laboral actual, concretamente el decreto sobre el empleo, núm. 4, de 1975, no se aplica al sector informal y a los trabajadores del servicio doméstico, sectores en que se concentra la mayoría de las mujeres y los jóvenes que trabajan. No obstante, se ha emprendido un proceso de revisión de la legislación laboral en lo relativo al empleo, con el fin de ampliar su ámbito de cobertura e incluir materias específicas relativas al acoso sexual y a los trabajadores migrantes.

Como se ha indicado más arriba, el sector informal está por ahora excluido del ámbito de aplicación de la legislación. El trabajo clandestino de las mujeres está prohibido en virtud del decreto sobre el empleo. Ahora bien, cabe señalar que las mujeres se apartan por propia iniciativa de determinadas actividades profesionales, movidas por la presión de las tradiciones y los valores culturales de la sociedad.

Evaluación de la situación en la práctica

Los datos estadísticos y otras informaciones sobre las profesiones, remuneraciones, promoción, prestaciones suplementarias, formación profesional y lesiones profesionales de las mujeres, así como los datos procedentes de los establecimientos de enseñanza y de formación profesional, dan algunas indicaciones que permiten evaluar la situación. Desgraciadamente, el volumen disponible de estos datos no desglosados es por ahora muy limitado.

Se sabe que más del 50 por ciento de la población ugandesa es de sexo femenino. Más del 80 por ciento de las trabajadoras se encuentran en la categoría de trabajadores agrícolas, que todavía no está plenamente amparada por la legislación.

En los sectores público y privado, la mayoría de las mujeres sigue ocupando puestos de responsabilidad inferior, como, por ejemplo, los servicios de secretaría y de empleadas de oficina.

Las mujeres constituyen también una proporción importante del personal de los servicios de atención sanitaria. En este campo, no se deben ignorar los riesgos que para la seguridad y la salud de los trabajadores entrañan las exposiciones a rayos X y a diversos productos de desecho. Existen pruebas fehacientes de que entre el personal sanitario femenino está aumentando la contaminación por VIH/SIDA, que ocurre en el marco de manipulaciones profesionales no protegidas.

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

El Gobierno ha creado organismos como la Comisión de Derechos Humanos, encargados de velar por que la población ejerza equitativamente sus derechos, así como de investigar, por su propia iniciativa o dando curso a quejas formuladas por personas o por grupos, situaciones relacionadas con la violación de cualesquiera de los derechos humanos.

Se ha previsto la constitución de un nuevo organismo, la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Asuntos de Género, Trabajo y Desarrollo Social, que estará encargada de resolver los problemas que afectan a todos los grupos vulnerables.

El Gobierno ha establecido un programa de fomento de la educación primaria universal, aplicable en principio a un máximo de 4 niños por familia, cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades en la enseñanza y garantizar ulteriormente la formación profesional y el empleo tanto de las niñas como de los varones.

Los planes de acción positiva en la educación superior, los institutos de formación profesional y en especial en la Universidad forman parte de los esfuerzos constantes que el Gobierno despliega para reducir la discriminación en la enseñanza y, ulteriormente, en el empleo.

También se han desarrollado muchas actividades en el campo de la promoción y la sensibilización sobre la cuestión de la discriminación, mediante la realización de cursillos y campañas de divulgación en los medios de comunicación.

En otro nivel, se han logrado algunos resultados interesantes en actividades de fomento de la autoayuda y de la participación popular a nivel comunitario.

La OIT ha prestado asistencia a Uganda para la formulación de una política nacional del empleo, de carácter global, que comprende entre sus muchos aspectos la promoción del empleo de los grupos vulnerables.

En relación con la revisión de la legislación del trabajo, han visitado Uganda varias misiones de la OIT. Uganda ha podido participar también en programas de formación realizados en Turín (Italia) y en el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC). En lo inmediato, se ha previsto que Kampala acoja, el año 2000, un cursillo subregional de la OIT sobre igualdad de oportunidades.

Algunas ONG, como FIDA (asociación de juristas de sexo femenino), la Unión Nacional de Personas Discapacitadas de Uganda, el Consejo Nacional de Mujeres y la Asociación de Trabajadoras Ugandesas de los Medios de Comunicación, están realizando también un considerable trabajo en colaboración con las autoridades.

Como se señaló más arriba, los objetivos del Gobierno consisten en promover el ejercicio equitativo de los derechos y oportunidades, en particular en materia de educación, servicios sanitarios, suministro de agua potable e inocua, trabajo, vivienda decente y condiciones adecuadas de vestuario, seguridad de la alimentación, pensiones y prestaciones de jubilación.

Se necesita la participación activa de todos los interlocutores más influyentes en la formulación de políticas y elaboración de programas. Es preciso modificar algunas disposiciones legales, sobre todo en el ámbito de la legislación laboral, para hacerlas concordar con las disposiciones de la Constitución nacional y con el principio de la no discriminación (Convenios núms. 100 y 111).

Es urgente realizar estudios que permitan disponer de datos precisos y de gran fiabilidad con el fin de evaluar la situación en la práctica, elaborar indicadores y determinar qué grupos específicos de la población se encuentran en dificultades.

También se necesita desarrollar una mayor colaboración con las ONG y fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, a fin de que representen y promuevan adecuadamente los intereses de los grupos afectados.

Hay que establecer un sistema de control eficaz, especialmente en el ámbito de la inspección del trabajo, a fin de obtener informes periódicos sobre los avances de la aplicación de las distintas medidas previstas por las autoridades. Paralelamente, debe asegurarse la capacitación de los funcionarios de los servicios de inspección del trabajo en técnicas de acopio de datos desglosados y de análisis de los mismos.

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

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

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se remitirán a la OIT todas las observaciones que formulen estas organizaciones, tan pronto las hagan llegar a las autoridades.