


Anexos

Anexo 1

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

- a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
- b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

- a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
- b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y
- c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz,

con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Anexo

Seguimiento de la Declaración

I. Objetivo general

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.
2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.
3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.

II. Seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales.
2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información

acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.
3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.
4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar del modo más adecuado las aclaraciones que, en el curso de sus discusiones, pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. Informe global

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.
2. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes, estas informaciones reposarán, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.
2. Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

IV. Queda entendido que:

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.
2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.

El texto anterior es el texto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente *adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo* en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

EN FE DE CUAL lo hemos firmado este décimo noveno día de junio de 1998.

El presidente de la Conferencia

JEAN-JAQUES OECHSLIN

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

MICHEL HANSENNE

Anexo 2

Cuadro de ratificaciones de los Convenios de la OIT núms. 100 y 111

Núm. 100 — Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (160 ratificaciones al 1.º de enero de 2003).

Núm. 111 — Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (158 ratificaciones al 1.º de enero de 2003).

Explicación de los símbolos del cuadro

R Convenio ratificado al 1.º de enero de 2003.

— Convenio no ratificado al 1.º de enero de 2003.

Países	Convenio núm. 100	Convenio núm. 111
Afganistán	R	R
Albania	R	R
Alemania	R	R
Angola	R	R
Antigua y Barbuda	—	R
Arabia Saudita	R	R
Argelia	R	R
Argentina	R	R
Armenia	R	R
Australia	R	R
Austria	R	R
Azerbaiyán	R	R
Bahamas	R	R
Bahrein	—	R
Bangladesh	R	R
Barbados	R	R
Belarús	R	R
Bélgica	R	R
Belice	R	R
Benin	R	R

Países	Convenio núm. 100	Convenio núm. 111
Bolivia	R	R
Bosnia y Herzegovina	R	R
Botswana	R	R
Brasil	R	R
Bulgaria	R	R
Burkina Faso	R	R
Burundi	R	R
Cabo Verde	R	R
Camboya	R	R
Camerún	R	R
Canadá	R	R
República Centroafricana	R	R
Chad	R	R
República Checa	R	R
Chile	R	R
China	R	—
Chipre	R	R
Colombia	R	R
Comoras	R	—
Congo	R	R
Corea, República de	R	R
Costa Rica	R	R
Côte d'Ivoire	R	R
Croacia	R	R
Cuba	R	R
República Democrática del Congo	R	R
Dinamarca	R	R
Djibouti	R	—
Dominica	R	R
República Dominicana	R	R
Ecuador	R	R
Egipto	R	R
El Salvador	R	R
Emiratos Arabes Unidos	R	R
Eritrea	R	R
Eslovaquia	R	R
Eslovenia	R	R
España	R	R
Estados Unidos	—	—
Estonia	R	—
Etiopía	R	R
Ex República Yugoslava de Macedonia	R	R
Fiji	R	R
Filipinas	R	R
Finlandia	R	R
Francia	R	R
Gabón	R	R
Gambia	R	R
Georgia	R	R
Ghana	R	R
Granada	R	—
Grecia	R	R
Guatemala	R	R

Países	Convenio núm. 100	Convenio núm. 111
Guinea	R	R
Guinea-Bissau	R	R
Guinea Ecuatorial	R	R
Guyana	R	R
Haití	R	R
Honduras	R	R
Hungría	R	R
India	R	R
Indonesia	R	R
Irán, República Islámica del	R	R
Iraq	R	R
Irlanda	R	R
Islandia	R	R
Islas Salomón	—	—
Israel	R	R
Italia	R	R
Jamaica	R	R
Japón	R	—
Jordania	R	R
Kazajstán	R	R
Kenya	R	R
Kirguistán	R	R
Kiribati	—	—
Kuwait	—	R
República Democrática Popular Lao	—	—
Lesotho	R	R
Letonia	R	R
Líbano	R	R
Liberia	—	R
Jamahiriyá Árabe Libia	R	R
Lituania	R	R
Luxemburgo	R	R
Madagascar	R	R
Malasia	R	—
Malawi	R	R
Malí	R	R
Malta	R	R
Marruecos	R	R
Mauricio	R	R
Mauritania	R	R
México	R	R
Moldova, República de	R	R
Mongolia	R	R
Mozambique	R	R
Myanmar	—	—
Namibia	—	R
Nepal	R	R
Nicaragua	R	R
Níger	R	R
Nigeria	R	R
Noruega	R	R

Países	Convenio núm. 100	Convenio núm. 111
Nueva Zelanda	R	R
Omán	—	—
Países Bajos	R	R
Pakistán	R	R
Panamá	R	R
Papua Nueva Guinea	R	R
Paraguay	R	R
Perú	R	R
Polonia	R	R
Portugal	R	R
Qatar	—	R
Reino Unido	R	R
Rumania	R	R
Rusia, Federación de	R	R
Rwanda	R	R
Saint Kitts y Nevis	R	R
San Marino	R	R
San Vicente y las Granadinas	R	R
Santa Lucía	R	R
Santo Tomé y Príncipe	R	R
Senegal	R	R
Seychelles	R	R
Sierra Leona	R	R
Singapur	R	—
República Arabe Siria	R	R
Somalia	—	R
Sri Lanka	R	R
Sudáfrica	R	R
Sudán	R	R
Suecia	R	R
Suiza	R	R
Suriname	—	—
Swazilandia	R	R
Tailandia	R	—
Tanzanía, República Unida de	R	R
Tayikistán	R	R
Togo	R	R
Trinidad y Tabago	R	R
Túnez	R	R
Turkmenistán	R	R
Turquía	R	R
Ucrania	R	R
Uganda	—	—
Uruguay	R	R
Uzbekistán	R	R
Venezuela	R	R
Viet Nam	R	R
Yemen	R	R
Yugoslavia	R	R
Zambia	R	R
Zimbabwe	R	R

Anexo 3

Cuadro 1. Variaciones en algunas de las características relativas a la participación de la mujer en el mercado del trabajo – muestra de países ^a

Países	Tasa de participación en la fuerza de trabajo					Empleo asalariado		
	Mujeres			Tasa de mujeres menos tasa de hombres		Mujeres que no trabajan en el sector agrícola ^b		
	1990	2000	Variación	1990	2000	1990	2000	Variación
Desarrollados								
Francia	57,2	61,7	4,5	-17,8	-12,7			
Grecia	35,4	38,9	3,5	-30,4	-25,1	36,3	39,8	3,5
Irlanda	35,7	46	10,3	-33,3	-24,1	41,7	46,1	4,4
Italia	35,8	35,3	-0,5	-28,4	-27,3	36,0	39,8	3,8
Países Bajos	53,1	64,4	11,3	-26,9	-18,2	41,7	43,9	2,2
Portugal	49,9	52,7	2,8	-24,0	-17,5	44,5	45,8	1,3
Reino Unido	53,1	54,5	1,4	-22,3	-17,1			
Suecia	71,2	66,6	-4,6	-6,3	-6,8	50,5	50,6	0,1
Australia	51,9	53,2	1,3	-23,0	-18,8			
Canadá	58,5	59,5	1,0	-17,6	-13,0	46,9	48,4	1,5
Estados Unidos	57,6	60,2	2,6	-18,9	-14,5			
Japón	50,1	49,3	-0,8	-27,3	-27,1	38,0	40,0	2,0
En transición								
Hungría	47,7	45,4	-2,3	-20,1	-16,0			
Polonia	57,3	49,6	-7,7	-17,3	-14,9	47,3	46,9	-0,4
Rumania	54,6	56,3	1,7	-12,3	-15,1	43,0	45,5	2,5
Federación de Rusia	60,1	51,8	-8,3	-16,3	-15,3			

Países	Tasa de participación en la fuerza de trabajo					Empleo asalariado		
	Mujeres			Tasa de mujeres menos tasa de hombres		Mujeres que no trabajan en el sector agrícola ^b		
	1990	2000	Variación	1990	2000	1990	2000	Variación
Asia								
China	73,0			-12,0				
República de Corea	47,0	47,4	0,4	-27,0	-27,0	37,8	40,0	2,2
Hong Kong, China	46,6	48,5	1,9	-32,3	-27,0			
Bangladesh	65,4	55,9	-9,5	-22,6	-32,9			
India	40,3			-45,6				
Pakistán	11,3	15,2	3,9	-73,6	-67,2			
Filipinas	47,5	50,0	2,5	-34,3	-31,8	40,4	41,1	0,7
Indonesia	44,6	51,5	6,9	-38,1	-33,1			
Malasia	45,2	44,7	-0,5	-36,7	-38,1			
Singapur	50,3	51,3	1,0	-28,9	-26,2	42,5	45,4	2,9
Tailandia	76,3	64,2	-12,1	-11,4	-16,1			
Caribe								
República Dominicana	34,1	41,4	7,3	-51,7	-45,1			
Jamaica	62,4	57,6	-4,8	-14,5	-16,0			
Trinidad y Tabago	37,9	46,6	8,7	-36,4	-28,4	35,6	39,9	4,3
América Latina								
Brasil	44,0	52,8	8,8	-40,6	-29,2	42,8	45,4	2,6
Chile	31,8	36,5	4,7	-43,3	-37,9			
Costa Rica	32,5	38,5	6,0	-50,0	-43,0	37,2	39,3	2,1
Ecuador	28,2	52,2	24,0	-53,8	-29,9			
Guatemala	28,0	45,6	17,6	-61,6	-42,3			
México	21,6	38,5	16,9	-53,9	-45,3	36,5	37,3	0,8
Perú	29,3	58,1	28,8	-50,5	-21,3		33,3	
Uruguay	42,8	49,2	6,4	-24,2	-24,3			
Africa								
Etiopía	57,9	71,9	14,0	-28,1	-17,8			
Ghana	81,8			-0,6				
Malí	72,9			-17,3				
Mauricio	34,7			-45,9				
Rwanda	83,7	85,1	1,4	-9,9	-2,0			
Sudáfrica	45,6	43,9	-1,7	-34,3	-13,8			
República Unida de Tanzania	83,4				-5,6			
Oriente Medio								
Arabia Saudita	14,6		-14,6	-70,1				
República Islámica del Irán	21,4	10,6	-10,8	-59,1	-64,2			
Israel	40,8	47,3	6,5	-21,5	-13,4		48,3	
Jordania	17,3	11,6	-5,7	-58,2	-52,0			
Líbano	24,2	18,7	-5,5	-50,0	-48,6			
República Arabe Siria	23,6	16,7	-6,9	-54,7				

Países	Tasa de participación en la fuerza de trabajo					Empleo asalariado		
	Mujeres			Tasa de mujeres menos tasa de hombres		Mujeres que no trabajan en el sector agrícola ^b		
	1990	2000	Variación	1990	2000	1990	2000	Variación
Africa del Norte								
Egipto	26,7	19,6	-7,1	-46,5	-51,9	20,5	20,9	0,4
Marruecos	38,8	30,3	-8,5	-41,2	-49,0			
Sudán	23,1	29,1	6,0	-52,1	-45,6			

Nota: 1990 = datos correspondientes a 1990 o al año más próximo con datos disponibles; 2000 = datos correspondientes a 2000 o los datos más recientes disponibles. Espacio en blanco = información no disponible.

^a Tasas de participación en la fuerza de trabajo del grupo de edad de 15 años, excepto Francia, Malasia y Países Bajos, donde el grupo de edad corresponde a 15-64 años.

^b Mujeres del total de trabajadores asalariados que no trabajan en la agricultura = mujeres del total de trabajadores asalariados que trabajan en el sector no agrícola como porcentaje del total de los empleados del sector no agrícola. Se trata de uno de los indicadores de los objetivos de desarrollo para el milenio.

Fuentes: OIT: Indicadores clave del mercado de trabajo (ICMT) 2001-2002 (Ginebra, 2002), ICMT, y OIT: Anuario de Estadísticas del Trabajo (LABORSTA).

**Cuadro 2. Diferencias en el desempleo entre hombres y mujeres
– países seleccionados**

Países	1990			2000			Variación 1990 a 2000
	Mujeres	Hombres	Tasa mujeres menos tasa hombres	Mujeres	Hombres	Tasa mujeres menos tasa hombres	
Desarrollados							
Francia	12,0	7,0	5,0	11,9	8,5	3,4	-1,6
Grecia	11,7	4,3	7,4	16,5	7,0	9,5	2,1
Irlanda	13,8	12,6	1,2	4,6	4,8	-0,2	-1,4
Italia	17,6	7,8	9,8	15,7	8,7	7,0	-2,8
Países Bajos	10,6	5,4	5,2	4,9	2,7	2,7	-2,5
Portugal	6,8	3,1	3,7	4,8	2,9	1,9	-1,8
Reino Unido	4,8	8,3	-0,5	5,1	6,7	-1,6	-1,1
Suecia	1,8	1,8	0	6,7	7,4	-0,7	-0,7
Australia	7,1	6,9	0,2	6,7	7,2	-0,5	-0,7
Canadá	8,1	8,2	-0,1	6,7	6,9	-0,2	-0,1
Estados Unidos	5,5	5,7	-0,2	4,6	3,7	0,9	1,1
Japón	2,2	2,0	0,2	4,5	5,0	-0,5	-0,7
En transición							
Hungría	1,4	1,8	-0,4	6,3	7,5	-1,2	-0,8
Polonia	7,1	5,8	1,3	18,5	15,2	3,3	2,0
Rumania	4,0	2,2	1,8	6,2	7,4	-1,2	-3,0
Federación de Rusia	5,2	5,2	0	13,1	13,6	-0,5	-0,5
Asia							
China	1,2	0,9	0,3				
República de Corea	1,8	2,9	-0,9	5,1	7,1	-2,0	-1,1
Hong Kong, China	1,3	1,3	0	4,0	5,1	-1,1	-1,1
Bangladesh	1,9	2,0	-0,1	2,3	2,7	-0,4	
India							
Pakistán	0,9	3,4	12,3	14,9	4,2	10,7	-1,6
Filipinas	9,8	7,1	2,7	9,9	10,3	-0,4	-3,1
Indonesia							
Malasia							
Singapur	1,3	1,9	-0,6	4,6	4,5	0,1	0,7
Tailandia	2,4	2,1	0,3	3,0	3,0	0	-0,3
Caribe							
República Dominicana	33,1	12,5	20,6	28,6	9,5	19,1	-1,5
Jamaica	23,1	9,3	13,8	22,5	10,0	12,5	-1,3
Trinidad y Tabago	24,2	17,8	6,4	16,8	10,9	5,9	-0,5
América Latina							
Brasil	3,4	3,8	-0,4	11,6	7,2	4,4	4,8
Chile	5,7	5,7	0	7,6	7,0	0,6	0,6
Costa Rica	5,9	4,2	1,7	8,2	4,9	3,3	1,6

Países	1990			2000			Variación 1990 a 2000
	Mujeres	Hombres	Tasa mujeres menos tasa hombres	Mujeres	Hombres	Tasa mujeres menos tasa hombres	
América Latina (continuación)							
Ecuador	9,1	4,3	4,4	16,0	8,4	7,6	3,2
Guatemala							
México	4,2	2,5	1,7	2,6	1,8	0,8	-0,9
Perú	7,3	4,8	2,5	8,6	7,5	1,1	-1,4
Uruguay	10,9	6,9	4,0	14,6	8,7	5,9	1,9
Africa							
Etiopía							
Ghana							
Malí							
Mauricio							
Rwanda							
Sudáfrica				27,8	19,8	8	
República Unida de Tanzania	4,2	2,7	1,5				
Oriente Medio							
Arabia Saudita							
República Islámica del Irán							
Israel	11,3	8,4	2,9	8,1	8,5	-0,4	-3,3
Jordania				20,7	11,8	8,9	8,9
Líbano				7,2	9,0	-1,8	
República Árabe Siria	14,0	5,2	8,8				
Africa del Norte							
Egipto	17,9	5,2	12,7	19,9	5,1	14,8	2,1
Marruecos	20,4	14,2	6,2	27,6	20,3	7,3	1,1
Sudán							

Nota: 1990 = datos correspondientes a 1990 o año más reciente con datos disponibles; 2000 = datos correspondientes a 2000 o año más reciente con datos disponibles. Espacio en blanco = información no disponible.

Fuente: OIT: ICMT 2001-2002 (Ginebra, 2002), ICMT8.

Cuadro 3. Índice de disimilitud (ID)^a y ocupaciones no agrícolas en las que predomina la presencia de un sexo, por países seleccionados

País	Último año	Número de ocupaciones del muestreo	Número de ocupaciones en las que predomina un sexo		Porcentaje de la fuerza de trabajo total en ocupaciones en las que predomina un sexo	Porcentaje de fuerza de trabajo en ocupaciones predominan los hombres	Porcentaje de fuerza de trabajo femenina en ocupaciones en donde predominan las mujeres	Porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo no agrícola	ID	
			Con predominio de mujeres	Con predominio de hombres						
Países principales de Europa										
Alemania	2000	80	49	8	41	53,2	48,9	37,5	43,0	0,537
Austria	2000	71	31	3	28	53,2	53,8	10,1	43,3	0,569
Francia	1999	119	62	8	54	44,9	49,6	30,7	45,5	0,554
Principales países no europeos de fuera de Europa										
Estados Unidos	2000	104	47	15	32	36,8	33,1	33,3	47,2	0,463
Europa central y oriental										
Belarús	1999	100	43	28	15	62,3	60,1	56,1	51,1	0,647
Polonia	2001	100	47	15	32	52,1	51,9	43,8	45,3	0,616
Federación de Rusia	2000	30	8	5	3	35,2	33,7	29,7	48,2	0,501
Asia										
República de Corea ^b	2000	149(41)	75	5	70	40,7	56,0	4,9	36,1	0,549 (0,431)
Hong Kong, China	2001	122				40,6	40,5	32,1	45,3	0,503
Pakistán	1998	25	23	0	23	92,8	97,6	0	4,9	0,455
Tailandia	2000	111	25	5	20	25,0	31,5	12,3	48,2	0,405
Oriente Medio										
República Islámica del Irán	1996	26	20	0	20	85,2	92,8	0	13,1	0,639

^a El índice de disimilitud (ID) calcula la proporción de un sexo que tendría que cambiar de ocupación, manteniéndose la proporción del otro sexo constante, para conseguir la igualdad de género en el empleo. El ID utiliza valores que oscilan entre 0 (sin segregación, lo que implica que existe un porcentaje equivalente de mujeres y hombres en cada una de las ocupaciones) y 1 (segregación total, que implica que todas las mujeres trabajadoras tienen ocupaciones donde no hay hombres trabajadores). El ID se utiliza para reflejar el nivel de segregación, pero debe tenerse en cuenta que en los estudios de segregación en el trabajo es importante considerar diversos tipos de estadísticas. ^b El cálculo del número de ocupaciones de muestra y el ID se basan en dos dimensiones de muestreo.

Fuente: R. Anker y H. Melkas: *Gender-based occupational segregation* (Segregación en el trabajo basada en el género), documento de base preparado para este cuarto informe global (Ginebra, OIT, 2002). Los cálculos se basan en datos por profesiones de la base de datos ILO SEGREGAT (actualizada en 2002).

Cuadro 4. Conclusiones de estudios seleccionados que han utilizado el enfoque Oaxaca–Blinder: proporción de diferencia de salario por razones de género (GPG) atribuida a discriminación en el mercado de trabajo^a

Autor	País	VARIABLES DE CONTROL	VARIABLES EXPLICATIVAS CLAVE (EN ORDEN DESCENDENTE)	Porcentaje GPG explicado por diferencias en las características	Porcentaje del PNB atribuido a la discriminación
Oaxaca (1973)	Estados Unidos	12: Educación, experiencia, número de hijos, tipo de trabajador, ocupación (10), industria (16), problemas de salud, tiempo parcial, migración, estado civil, tamaño de la zona urbana, región	Industria Ocupación Estado civil Tiempo parcial Hijos	42% (blancos) 44% (negros) [promedio de dos estimaciones]	58% (blancos) 56% (negros) [promedio de dos estimaciones]
Blinder (1973)	Estados Unidos	12: Edad, región, educación, formación, ocupación (8), sindicato, antigüedad, salud, mercado de trabajo local, movilidad, antigüedad en el puesto de trabajo	Ocupación Antigüedad en el puesto de trabajo Afilación sindical	34%	66%
Asplund <i>et al.</i> (1993) ^b	Dinamarca (DK) Finlandia (FI) Noruega (NO) Suecia (SW)	12: Experiencia, educación, período de ocupación de un empleo, tiempo parcial, cohabitación, contrato temporal, inmigrante, salud, provincia, número de hijos, ocupación (6), sector (7)	DK: Sector, ocupación, experiencia FI: Sector NO: Sector, ocupación SW: Sector, ocupación, tiempo parcial	DK: 28% FI: 10% NO: 34% SW: 49%	DK: 72% FI: 90% NO: 66% SW: 51%
Langford (1995)	Australia	9: Escuela, experiencia potencias, campo de especialización de la enseñanza superior, estado civil, hijos, país de nacimiento, ocupación (8), industria (12), pública/privada	Industria Campo de especialización de la enseñanza superior Experiencia potencial	51%	49%

Autor	País	Variables de control	Variables explicativas clave (en orden descendente)	Porcentaje GPG explicado por diferencias en las características	Porcentaje del PNB atribuido a la discriminación
Le Grand (1991) ^b	Suecia	21: Educación, experiencia, antigüedad, inmigrante, ciudad grande, casado, hijos, trabajo en casa, interrupción de carrera, clasificación profesional.	Clasificación profesional Segregación en el trabajo Experiencia	57%	43%
Plasman <i>et al.</i> (2001)	Bélgica	11: Educación, experiencia en el trabajo, años de antigüedad en la compañía, ocupación (CIUO 2 dígitos), horas de trabajo pagadas, tipo de contrato, prima por horarios que obstaculizan el trato social, control económico/financiero en la compañía, horas extraordinarias pagadas, sector (NACE 2 dígitos), tamaño de la compañía	Sector Años de antigüedad Ocupación	48%	52%

^a El principal objetivo del desglose de salarios Oaxaca-Blinder es disociar la parte explicada de las diferencias de salario por razones de género de la parte no explicada atribuible a la discriminación. El método radica en tres supuestos: i) las características individuales son los resultados de las elecciones libres de hombres y mujeres; ii) las características individuales pueden considerarse como medidas aproximadas de la productividad; y iii) productividad es igual a paga. Se plantean dos problemas de metodología: el primer problema es la elección y definición de las variables individuales relacionadas con la productividad (algunas pueden calcularse más fácilmente que otras); el segundo problema lo constituyen los efectos de los resultados, a saber, las diferencias de género en las características (educación, experiencia, ocupación, etc.) que por sí mismas pueden reflejar el impacto de la discriminación. A pesar de sus inconvenientes, el enfoque Oaxaca-Blinder tiene la ventaja de aislar la cuestión de la discriminación en el mercado del trabajo, con lo que facilita una orientación clara de las políticas. ^b En estos estudios el concepto de diferencia de salario por razón de género se refiere a la diferencia entre salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres.

Fuente: D. Grimshaw y J. Rubery. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition technique* (Reajuste en las diferencias de salario por razones de género: una evaluación crítica de las técnicas de desglose habituales), documento preparado como parte del trabajo llevado a cabo por el equipo de coordinación del Grupo de Expertos en cuestiones de Género y Empleo nombrado por la Unidad para la Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (Manchester, Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester, 2002)

