



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

Distr. general
15 de junio de 2007
Español
Original: inglés

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

39º período de sesiones

23 de julio a 10 de agosto de 2007

Tema 5 del programa provisional*

**Aplicación del artículo 21 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

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

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países.....	4
Belice.....	4
Estonia.....	5
Honduras.....	6
Hungría.....	7
Indonesia.....	8
Jordania.....	10

* CEDAW/C/2007/III/1.



Kenya	13
Nueva Zelandia	14
Noruega	15
República de Corea	16
Singapur	18

I. Introducción

En varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se hace referencia a las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. De los 187 convenios adoptados hasta la fecha, la información en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 163 Estados miembros;
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 165 Estados miembros;
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 37 Estados miembros.

Cuando procede, se hace referencia a varios otros convenios que guardan relación con el empleo de la mujer:

Trabajo forzoso

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

Trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (No. 182)

Libertad de asociación

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

Política de empleo

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

Protección de la maternidad

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

Trabajo nocturno

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

- Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171)

Trabajo subterráneo

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

Trabajo a tiempo parcial

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

Trabajo a domicilio

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

La aplicación de los convenios ratificados es supervisada en la OIT por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos), organismo integrado por expertos independientes del mundo entero, que se reúne anualmente. La información que figura en la sección II del presente informe resume las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual que la Comisión de Expertos presenta (en español, francés e inglés) a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas (redactadas en francés e inglés y, en el caso de los países de habla hispana, también en español) no se compilan en un libro, pero se dan a conocer al público. Ulteriormente se publican en la base de datos sobre actividades de supervisión de la OIT, denominada ILOLEX.

Las explicaciones que figuran a continuación son breves referencias a comentarios mucho más detallados formulados por los órganos supervisores de la OIT. Las observaciones pertinentes de la Comisión de expertos a las que se hace referencia en la sección II se pueden consultar acudiendo a: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm y luego accediendo a la base de datos APPLIS.

Con respecto a los Estados que no han ratificado los convenios pertinentes, la información puede haberse remitido a la OIT en el marco del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se aprobó en 1998. Cuando proceda, también se comunicará esa información.

II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Belice

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Belice ha ratificado los convenios Nos. 100, 111, 156 y 183. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos alentó al Gobierno a considerar la posibilidad de asegurar que la definición de remuneración en su legislación nacional se ajustase al Artículo 1 (a) del Convenio tan pronto como surgiera la oportunidad de una revisión de dichas reglamentaciones,

para asegurar que la noción de remuneración se aplique a todos los emolumentos adicionales, ya sean pagados en efectivo o en especie.

La Comisión también mostró interés en la adopción del Plan de acción nacional denominado “Plan estratégico de Belice sobre equidad e igualdad: Cómo facilitar la implantación de un sistema nacional de gestión del género”, que a su vez determinó la decisión de redactar una Política nacional de género y una Ley sobre igualdad en la remuneración. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas en el marco del mencionado Plan de acción y la Política nacional de género para promover el empleo de las mujeres en general, así como en puestos de nivel superior de ingresos. La Comisión tomó nota con interés de que la sección 4 del acuerdo colectivo firmado en el sector bancario contiene una disposición en la cual se estipula que el banco pagará los mismos sueldos a sus empleados varones y mujeres, de conformidad con las clasificaciones de puestos.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2004, la Comisión de Expertos tomó nota de la falta de disposiciones en la Ley del Trabajo en las que se define o prohíba la discriminación en el empleo o la ocupación. Por lo tanto, la Comisión instó a incluir una disposición de esa índole en un futuro próximo, particularmente teniendo en cuenta las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo.

Estonia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Estonia ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 41, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2005, la Comisión de Expertos observó que en las estadísticas presentadas en el informe del Gobierno las mujeres en 2003 aún ganaban sólo el 75,8% del salario horario medio que ganaban los varones. Tomó nota de que, aunque la brecha salarial entre varones y mujeres se había reducido desde la independencia del país, no ha mejorado significativamente desde 2001, cuando las mujeres ganaban el 75,7% de los ingresos de los varones. En este contexto, la Comisión tomó nota de la referencia del Gobierno a un estudio reciente, intitulado “Varones y mujeres en el mercado de trabajo de Estonia: evaluación de la brecha salarial según el género”. De conformidad con ese estudio, gran parte de la diferencia salarial dimana de las actitudes de la población, que se expresan en el comportamiento de los empleadores en el mercado laboral y en sus criterios de selección de empleados. Tomando nota de la declaración del Gobierno de que los cambios en las actitudes sociales se ven reforzados por una mayor toma de conciencia, la Comisión solicitó al Gobierno que suministrase información acerca de las medidas que está adoptando en los sectores privado y público, así como en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para fomentar la toma de conciencia con respecto al principio de igual salario para trabajo de igual valor. Recordando también sus comentarios anteriores sobre la segregación horizontal y vertical de las trabajadoras, la Comisión pidió al Gobierno que indicara qué políticas ha adoptado o tiene en estudio, particularmente dentro del marco de su estrategia nacional de empleo, para contrarrestar la cantidad

desproporcionada de mujeres que trabajan en puestos mal remunerados y de escasa responsabilidad.

La Comisión de Expertos tomó nota asimismo de las indicaciones del Gobierno según las cuales los actuales acuerdos colectivos son muy débiles en lo que se refiere a igualdad de remuneración. Recordando que en el Convenio se prevé la aplicación de los principios del Convenio mediante acuerdos colectivos y observando que la negociación colectiva desempeña un papel importante en la determinación de los salarios en el marco de la Ley de Salarios, la Comisión pidió al Gobierno que informara sobre las medidas adoptadas para cooperar con las correspondientes organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de hacer efectivas las disposiciones del Convenio, comprendidos los programas de sensibilización y de formación.

La Comisión tomó nota de que según el artículo 7 (3) de la Ley sobre Igualdad de Género, un empleado tiene derecho a solicitar a un empleador que explique el método para calcular los salarios y suministre toda otra información necesaria, sobre cuya base sea posible decidir si se ha producido una discriminación salarial. Según el artículo 11 (2) de la Ley sobre Igualdad de Género, los empleadores tienen la obligación de recopilar datos de empleo basados en el género para permitir que las instituciones pertinentes controlen y evalúen si se aplica en la práctica el principio de trato igualitario. En este contexto, la Comisión pidió al Gobierno que presente estadísticas en su próximo informe sobre la distribución de varones y mujeres entre las diversas ocupaciones y en diferentes niveles de responsabilidad, tanto en el sector privado como en el público.

Convenio No. III: El Convenio fue ratificado en 2005. Se ha solicitado un primer informe.

Honduras

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Honduras ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su observación de 2005, la Comisión de Expertos tomó nota de la promulgación de la Ley de igualdad de oportunidades, publicada el 22 de mayo de 2000, para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y obtener la igualdad de los hombres y mujeres ante la ley. En el artículo 44 de esa ley se exige el pago de igual salario por igual trabajo, siempre que sean iguales el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio. La Comisión recordó al Gobierno que el Convenio exige que ha de establecerse la igualdad de remuneración para mujeres y hombres “por un trabajo de igual valor”, y que al elegir el “valor” del trabajo como centro de la comparación entre los trabajos de hombres y mujeres, el Convenio tiene un sentido más amplio que el principio de “igualdad de remuneración por el mismo trabajo”.

La Comisión había tomado nota de que la Ley de igualdad de oportunidades se encontraba en proceso de reformas que serían aprobadas en 2004. Solicitó al Gobierno que considerara la posibilidad de enmendar el artículo 44 durante ese

proceso de revisión, para que pueda aplicarse plenamente el principio del Convenio, de modo que permita comparar trabajos diferentes que no obstante tienen igual valor. La Comisión hizo notar que, si bien el Convenio puede aplicarse por diversos medios y no únicamente mediante la legislación, cuando existe legislación en materia de igualdad de remuneración, ésta no debe ser más restrictiva que el Convenio, ni en contradicción con el mismo. En consecuencia, la Comisión invitó nuevamente al Gobierno a contemplar la modificación de la legislación mencionada a fin de dar expresión legislativa al principio del Convenio que consagra la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Hungría

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Hungría ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 183. También ha ratificado los convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138, 122 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota de que en el artículo 142/A(1) de la Ley de igualdad de trato se estipula que “al definir la remuneración por igual tarea o tarea de igual valor, debe cumplirse con el requisito de igualdad de trato”. En el artículo 142/A(4), enmendado, se estipula que “los salarios basados en una clasificación de los empleos o en el rendimiento deben determinarse de modo que se cumpla con los requisitos de igualdad de trato”. La Comisión pidió al Gobierno que en su próximo informe suministre información sobre la aplicación práctica del artículo 142/A del Código de Trabajo, incluso sobre si los tribunales se han ocupado de algún caso en que estuviera en juego el artículo 142/A.

Con respecto al nuevo artículo 70A del Código de Trabajo y al artículo 36 de la Ley de igualdad de trato de 2004, que prevén la adopción de planes de igualdad de oportunidades por los empleadores, la Comisión consideró de gran importancia que esos planes incluyan objetivos específicos y medidas prácticas para aplicar y controlar el principio de igual remuneración por tarea de igual valor. Acogió con beneplácito la afirmación del Gobierno de que los planes sobre igualdad de oportunidades deben contener medidas que contribuyan a la “elevación de los salarios al nivel pagado a otros empleados por la ejecución de tareas del mismo valor”. La Comisión manifestó que confiaba en que el Gobierno haría el máximo esfuerzo por asegurar que se incluya la cuestión de la igualdad de remuneración en los planes de igualdad de oportunidades y por tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores al respecto.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno planificaba, en cooperación con los asociados sociales, facilitar la amplia adopción de clasificaciones de empleos y sistemas de escalas salariales por sectores y por ocupaciones. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara toda medida adoptada para promocionar métodos objetivos de evaluación de los empleos, como medio de afrontar la subvaloración discriminatoria de empleos basada en el género, en el contexto de la planificación de la igualdad.

Convenio No. 111: En su observación de 2006, la Comisión tomó nota de que en el nuevo artículo 70A del Código de Trabajo se reconoce el importante papel que desempeñan los empleadores en la promoción de la igualdad de oportunidades, al prever que el empleador podrá adoptar un plan de igualdad de oportunidades en colaboración con el sindicato o con el comité de empresa correspondiente. Los planes de igualdad de oportunidades contendrán un análisis de la situación del empleo de los grupos de empleados que se encuentran en situación desfavorecida, en particular: a) las mujeres; b) los empleados mayores de 40 años de edad; c) la población romani; d) los empleados con discapacidades; y e) los empleados que mantienen a dos o más hijos menores de diez años de edad, o los empleados solteros que mantienen a hijos menores de diez años de edad. Ese análisis debería comprender los salarios, las condiciones laborales, las promociones, la formación y las prestaciones relacionadas con el mantenimiento de los hijos y la paternidad y maternidad. En los planes se establecerán también los objetivos del empleador para asegurar la igualdad de oportunidades y las medidas previstas para alcanzar esos objetivos. En virtud del artículo 36 de la Ley de Igualdad de Trato, los organismos públicos que empleen a más de 50 empleados y las personas jurídicas de propiedad estatal mayoritaria deberán adoptar un plan de igualdad de oportunidades. La Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre los progresos alcanzados en la adopción y en la aplicación de planes de igualdad de oportunidades por parte de los empleadores privado y el sector público, y sobre los resultados obtenidos mediante esas medidas.

En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota de que en 2004 la tasa de empleo era del 63,1% para los varones y apenas del 50,7% para las mujeres. El Gobierno consideró que podían mejorarse las oportunidades de igualdad de empleo para las mujeres armonizando sus responsabilidades laborales y familiares. A este respecto, la Comisión tomó nota de que el Gobierno ha adoptado una serie de medidas para ayudar a los padres de niños pequeños a mantenerse en contacto con el mercado de trabajo durante los períodos en que una criatura u otro miembro de la familia requiera atención y volver posteriormente al mercado laboral; esas medidas incluyen capacitación para varones y mujeres e incentivos financieros para los empleadores. Se solicita al Gobierno que continúe suministrando información sobre la situación del mercado de trabajo para varones y mujeres y sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación, incluso las medidas ya mencionadas y su repercusión sobre el disfrute de oportunidades de igualdad de empleo para varones y mujeres.

Indonesia

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Indonesia ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. El Gobierno está examinando la posibilidad de ratificar el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156). Indonesia ha ratificado también los convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su observación de 2006, la Comisión tomó nota de que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) había manifestado preocupación con respecto a la excesiva proporción de mujeres en

tareas mal remuneradas, ocasionales y de escasa responsabilidad en los sectores público y privado, y por la falta de una prohibición explícita de la discriminación basada en el sexo en la Ley sobre la Mano de Obra No. 13/2003. En respuesta a las inquietudes expresadas por la CIOSL, el Gobierno indicó que los artículos 5 y 6 (que se refieren a la igualdad de oportunidades y al trato sin discriminación) y el artículo 92 (relativo a los criterios objetivos para determinar las escalas y estructuras de sueldos) de la Ley sobre la Mano de Obra No. 13/2003 protegían debidamente a las mujeres contra la discriminación, y que la prevención de la discriminación salarial se practicaba mediante el examen de los reglamentos de las empresas y los convenios colectivos. La Comisión tomó nota además de la confirmación por el Gobierno de que el Reglamento gubernamental No. 8 de 1981 sigue siendo válido y de que deberían establecerse convenios laborales, reglamentos de empresas o convenios colectivos de conformidad con el artículo 3 de ese reglamento, donde se estipula que al determinar los salarios los empleadores no discriminarán entre varones y mujeres para tareas de igual valor. En las Directrices sobre oportunidades de igualdad en el empleo (EEO) de 2005 se ofrecen orientaciones detalladas sobre el modo de aplicar el principio de igual remuneración para varones y mujeres por “tareas de igual valor”.

Al tomar nota de la explicación del Gobierno, la Comisión lamentó sin embargo la omisión de una disposición específica que garantice igual remuneración por tareas de igual valor para varones y mujeres, y señaló que en la Ley de la Mano de Obra anterior de 1997 se estipulaba que “al determinar los salarios, los empleadores tendrán prohibido practicar discriminación sobre cualquier base con respecto a tareas del mismo valor”. La Comisión recordó el párrafo 3(1) de la Recomendación No. 90, donde se sugiere que “cuando sea apropiado, a la luz de los métodos utilizados en la operación para determinar la remuneración, debería estipularse mediante promulgación legal la aplicación general del principio de igual remuneración para los trabajadores varones y mujeres por tareas de igual valor”. Basándose en lo expuesto, y dado que el Convenio ha sido ratificado hace ya casi 50 años, la Comisión consideró que mejoraría considerablemente la protección suministrada por el Convenio si se enmendase la Ley de la Mano de Obra No. 13/2003 para otorgar expresión legislativa explícita al principio del Convenio. Se espera que el Gobierno lo haga tan pronto como surja la ocasión de emprender una revisión de esa Ley.

En su solicitud directa de 2006, la Comisión observó con interés que el Gobierno está haciendo esfuerzos por compilar y distribuir datos sobre el mercado laboral, incluso estadísticas sobre los salarios medios de varones y mujeres. Tomó nota de que según las estadísticas publicadas en el sitio Web del Departamento de mano de obra y transmigración, el ingreso medio/salario neto mensual de las mujeres en 2003 era equivalente al 74% del salario de los varones. Las estadísticas de 2003 sobre el ingreso medio/salario neto mensual confirman además que las mujeres están concentradas en las categorías inferiores de sueldos: un 55% de las mujeres están empleadas en la categoría de sueldo de menos de 200.000 rupias mensuales, mientras representan sólo un 13% de los empleados en la categoría de los sueldos más elevados, que superan los 2.000.000 de rupias.

Con referencia a los comentarios precedentes relativos a la evaluación objetiva de los empleos, la Comisión tomó nota con interés de la Decisión ministerial No. KEP/49/MEN/IV/2004, relativa a la reglamentación de la estructura y escala de sueldos, en aplicación del artículo 92 de la Ley sobre la Mano de Obra No. 13/2003.

Observó que en esa decisión se estipula que las empresas establecerán estructuras y escalas de salarios sobre la base de un análisis de empleos, descripción de empleos y evaluación de empleos (artículo 3). En el artículo 6 de la decisión ministerial se determina que en la evaluación de empleos se tomarán en cuenta factores tales como la responsabilidad, la contribución del puesto a la empresa, los riesgos ocupacionales y el grado de dificultad del puesto.

Convenio No. III: En su observación de 2006, la Comisión tomó nota con interés del lanzamiento el 8 de diciembre de 2005 de las Directrices sobre igualdad de oportunidades en el empleo, que fueron formuladas con asistencia de la OIT y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En esas directrices se ofrece dirección y orientación a las empresas del sector privado con respecto a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en materia de empleo y ocupación, y constituyen un paso importante para eliminar la discriminación contra las mujeres. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para aplicar esas directrices y para difundir información acerca de su contenido y objetivos entre los empleadores y los trabajadores. La OIT continuó aportando asistencia al Gobierno con miras a promover la aplicación de las directrices.

Además, la Comisión insistió en la necesidad de adoptar medidas efectivas para mejorar el acceso de las mujeres a un espectro más amplio de ocupaciones, comprendidas las no tradicionales y los puestos de nivel superior. La Comisión destacó también la necesidad de controlar estrictamente el impacto de las medidas adoptadas por la inspección del trabajo para hacer frente a la discriminación basada en el género.

En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota de la explicación del Gobierno de que la protección contra el acoso sexual en el empleo y en la instrucción está prevista en el capítulo XIV del Código Penal sobre delitos contra las buenas costumbres, donde se penaliza, entre otras cosas, la difusión de escritos, representaciones u objetos indecentes (artículos 282-283), la violación (artículo 285) y el uso de la fuerza o de la amenaza de la fuerza para cometer o tolerar actos obscenos (artículo 289). La Comisión consideró, sin embargo, que probablemente esas disposiciones sean insuficientes para brindar protección adecuada contra toda forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, como se señaló en la observación general de 2002. No obstante, también advirtió que las Directrices sobre igualdad de oportunidades en el empleo (EEO) recientemente adoptadas (2005) para el sector privado ofrecen una definición más amplia del acoso sexual en el trabajo y exponen las medidas que deben adoptar los empleadores. La Comisión alienta al Gobierno a revisar o adoptar la legislación con el fin de definir y prohibir explícitamente el acoso sexual en el trabajo, y brindar protección apropiada a las víctimas de esas prácticas.

Jordania

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Jordania ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su observación de 2006, la Comisión señaló que el artículo 23 ii) a) de la Constitución, que establece que todos los trabajadores recibirán salarios apropiados a la cantidad y calidad del trabajo realizado, era insuficiente para aplicar el principio del convenio.

En este sentido, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que la legislación actual se basa en el principio de que el valor de los salarios estará sujeto a la cantidad de trabajo y a la forma en que se ejecuta, y de que la igualdad se establece de conformidad con el valor del trabajo realizado, cualquiera sea el género de la persona que lo ejecuta. El Gobierno manifestó además que la definición de salario que da el Código de Trabajo y el hecho de que este código define como “trabajador” a “toda persona de sexo masculino o femenino que realiza un trabajo a cambio de una remuneración” reiteran esos principios.

Al tomar nota de las explicaciones formuladas por el Gobierno, la Comisión insistió, sin embargo, en que la formulación restrictiva del artículo 23 ii) a) de la Constitución y las disposiciones del Código de Trabajo no garantizan la aplicación del principio expuesto en el Convenio. Aunque pueden utilizarse criterios objetivos como los de calidad y cantidad del trabajo para determinar el nivel de ingresos, es importante que el uso de tales criterios no tenga ningún efecto negativo en la plena aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor. La Comisión subrayó la importancia de garantizar que las mujeres que realizan trabajos diferentes a los realizados por los varones pero que tienen sin embargo igual valor según una evaluación objetiva de los trabajos realizados, utilizando criterios como la responsabilidad, las calificaciones, el esfuerzo y las condiciones de trabajo, reciban la misma remuneración. Habiendo tomado nota anteriormente de la significativa brecha salarial que existe entre varones y mujeres, especialmente en el sector privado, y de que el mercado de trabajo está altamente segregado en función del sexo, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre las medidas legislativas o reglamentarias que se hayan tomado o que se prevea tomar a fin de aplicar plenamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota, entre otras cosas, de que en el Consejo de la administración pública se estaba analizando un nuevo proyecto de reglamento para la función pública que concedería a una funcionaria el derecho a percibir un subsidio familiar si es “sostén de familia”, si es viuda o si su cónyuge está incapacitado. La Comisión señaló que no quedaba claro si bajo la nueva legislación las funcionarias públicas tendrían derecho a subsidios familiares por tener cónyuge e hijos a cargo, en igualdad de condiciones que los funcionarios varones, aunque su cónyuge sea apto para trabajar. La Comisión instó al Gobierno a considerar la posibilidad de permitir que ambos cónyuges elijan cuál de ellos sería el beneficiario de los subsidios familiares, en vez de partir del principio de que éstos debían ser pagados sistemáticamente al padre y en casos excepcionales a la madre, si ella puede demostrar que es el sostén de la familia o si mantiene sola a sus hijos. La Comisión solicitó al Gobierno que reevaluara la redacción actual del proyecto legislativo teniendo en cuenta los requisitos del convenio.

Convenio No. III: En su observación de 2006, la Comisión tomó nota de que, según el Gobierno, en 2004 las mujeres representaban el 49% de las personas designadas en la administración pública. El Gobierno se había referido además a su política de aumentar la capacidad de los empleados de la administración pública mediante su participación en misiones y sesiones de formación, sin discriminación. Agradeciendo la información, la Comisión advirtió sin embargo que según las estadísticas de 2005 sobre la distribución de varones y mujeres en diferentes categorías ocupacionales de la administración pública, las mujeres siguen estando empleadas en forma desproporcionada en puestos de la categoría 4 (administración), mientras los varones predominan en los puestos de la categoría 1 (supervisión) y de la categoría 2 (especialistas técnicos). Preocupada por los lentos progresos para lograr una distribución más equitativa entre varones y mujeres en las funciones de la administración pública, y particularmente en los niveles superiores, la Comisión puso de relieve la obligación del Gobierno de adoptar medidas proactivas para aplicar la política nacional sobre igualdad en el empleo que está bajo su control directo. La Comisión instó al Gobierno a intensificar sus esfuerzos en este sentido, incluso explorando las causas subyacentes del desequilibrio existente, y a demostrar los resultados de esos esfuerzos en su próximo informe.

La Comisión puso de relieve asimismo que el acceso a la formación profesional y a la educación es un elemento fundamental para que progresen el empleo y la ocupación de las mujeres. En este sentido, la Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el tipo de formación al alcance de las mujeres no inhiba sus posibilidades de competir en pie de igualdad con los varones a fin de poder acceder a una gama más amplia de oportunidades de empleo, incluidos los niveles superiores, y a proporcionar información en su próximo informe que demuestre los progresos alcanzados al respecto, así como en cuanto a suministrar formación a las mujeres en sectores no tradicionales.

En cuanto a las cuestiones de acoso sexual, la Comisión tomó nota en su solicitud directa de 2006 de que el artículo 162 de la Ley de Administración Pública No. 55 de 2002 exige el despido de un empleado o empleada si es declarado o declarada culpable de un delito grave o que atente contra la moralidad pública. El Gobierno había reiterado además las disposiciones pertinentes del Código Penal y del Código de Trabajo relativas a los actos contra la moralidad pública. La Comisión recordó que en virtud del Convenio el acoso sexual es considerado una forma prohibida de discriminación sexual en el empleo y la ocupación, que puede requerir medidas especiales de prevención y protección. Si bien las disposiciones legales actuales pueden constituir un primer paso hacia una mayor protección contra el acoso sexual, la Comisión consideró que esas disposiciones probablemente no brinden suficiente protección contra toda forma de acoso sexual, tal como se exponía en su observación general de 2002. Por lo tanto, alentó al Gobierno a examinar si las disposiciones actuales abarcan debidamente todas las formas de acoso sexual en el lugar de trabajo, y a suministrar información sobre toda causa judicial basada en las disposiciones mencionadas que implique acusaciones de acoso sexual y sus resultados.

Kenya

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Kenya ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión observó que en la política de sueldos para la administración pública de enero de 2006 se prevé que “el personal que ocupa puestos de trabajo semejantes con responsabilidades semejantes será remunerado de manera semejante” y que esto se garantizaría mediante criterios tales como el contenido del empleo, tal como esté definido por una evaluación de puestos y en relación con el ejercicio y las calificaciones, competencias y responsabilidades asociadas con el puesto (párrs. 49 y 73 a 77 de la política). Si bien la política se refiere al objetivo de alcanzar una equidad horizontal y vertical con respecto al sueldo en toda la administración pública, no se hace ninguna referencia a la necesidad de asegurar igual remuneración para varones y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que en la aplicación de la política salarial para la administración pública se tenga plenamente en cuenta el principio de igualdad de remuneración para varones y mujeres por un trabajo de igual valor, incluso mediante medidas para asegurar que la armonización prevista de la clasificación jerárquica y la estructura de sueldos se lleve a cabo de una manera exenta de parcialidad en razón del género.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota de un informe de estudio sobre cuestiones esenciales de género y empleo en la agricultura y el desarrollo rural como aspectos de la estrategia de reducción de la pobreza (Estudio de país – Kenya), preparado a solicitud del Ministerio de Trabajo y Desarrollo de Recursos Humanos. Una de las cuestiones identificadas en el informe es la necesidad de asegurar que las mujeres se beneficien en igualdad de condiciones con los varones de los servicios de apoyo a la agricultura. La Comisión tomó nota además del análisis de la situación de las mujeres en el empleo y la ocupación, contenido en la nota de sesión No. 2 de 2006 sobre igualdad de género y desarrollo, publicada por el Ministerio de Género, Deportes, Cultura y Asuntos sociales. Según esa nota, la participación de las mujeres en el empleo asalariado alcanzó un 29,6% en 2004 (35,6% en el empleo no agrícola). En la administración pública, la participación de las mujeres sólo aumentó del 24 al 29,6% entre 1998 y 2003, con particulares dificultades para acceder a puestos de nivel intermedio y superior. En la nota se enuncian varias medidas que el Gobierno se propone adoptar con miras a permitir que varones y mujeres gocen de igual acceso a las oportunidades económicas y de empleo, incluso la concienciación con miras a cambiar las percepciones y tradiciones que perpetúan las disparidades de género, la revisión de leyes que traban el acceso a los recursos económicos y el control de los mismos, y la elaboración de indicadores sobre la participación de las mujeres en el desarrollo.

Nueva Zelanda

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Nueva Zelanda ha ratificado los convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su observación de 2005, la Comisión recordó que en Nueva Zelanda la igualdad de remuneración para varones y mujeres que desempeñen la misma tarea o tareas considerablemente semejantes está contemplada en varias leyes, entre ellas la Ley sobre relaciones de empleo de 2000 (ERA), la Ley sobre derechos humanos de 1993 (HRA) y la Ley sobre igualdad de salario de 1972 (EPA). La definición de discriminación que figura en la ERA parece restringirse a los casos en que los empleados trabajan para el mismo empleador. La Comisión había destacado anteriormente el requisito del Convenio de que se pague igual remuneración por “un trabajo de igual valor”, una referencia que trasciende el concepto de trabajo igual o similar. Además, con respecto al alcance de la comparación, la Comisión consideró que el alcance debía ser lo más amplio que permita el nivel al cual se fijen las políticas, sistemas y estructuras salariales. Tomando nota de que en diciembre de 2004 se habían abandonado los planes para adoptar nueva legislación sobre salarios, la Comisión pidió al Gobierno que la mantuviese informada sobre toda nueva iniciativa para enmendar la actual legislación salarial, con miras a armonizar la legislación nacional con el Convenio.

La Comisión tomó nota con interés del informe del Grupo de trabajo sobre igualdad de salarios y de empleo en la administración pública y en los sectores de la salud pública y la educación pública, publicado en marzo de 2004. Ese Grupo de trabajo ha definido la “igualdad de salarios” como que “los varones y las mujeres reciban el mismo salario por la misma tarea y por tareas que sean diferentes, pero de igual valor”. Identificó los tres factores clave que afectan la igualdad en los salarios y empleos de las mujeres: a) las tareas que realizan las mujeres; b) cómo se evalúan las tareas; y c) cómo están organizadas las tareas. Tomando nota en particular de las recomendaciones formuladas por el Grupo de trabajo con respecto a la negociación colectiva, la fijación del sueldo mínimo, la elaboración de un instrumento de evaluación de tareas que sea neutro en cuanto al género, las auditorías sobre igualdad de sueldos y la instauración de un procedimiento para llegar a acuerdos correctivos en casos de reclamación por igualdad de salarios, la Comisión pidió al Gobierno que suministrase información sobre los adelantos logrados para aplicar la amplia serie de recomendaciones y el plan de acción propuesto por el Grupo de trabajo. Se pidió también al Gobierno que brindara información sobre las medidas adoptadas o previstas para fomentar la aplicación del Convenio en el sector privado, incluso toda cooperación con los asociados sociales en este sentido.

La Comisión tomó nota de que según el Suplemento de ingresos del informe sobre fuerza de trabajo a domicilio hubo un aumento del 4% en la relación mujeres-varones de los ingresos medios horarios entre 1997 y 2003. Se hicieron progresos para cerrar la brecha en los ingresos por géneros en los grupos de edad de 24-54 años, en tanto que la brecha aumentó levemente para los otros grupos de edad. Según el Gobierno, la brecha en los ingresos para varones y mujeres se redujo de manera similar para los europeos, los maoríes y los neozelandeses del Pacífico,

pero se mantuvo sumamente amplia para los neozelandeses europeos. El Informe de 2004 del Consorcio sobre la diversidad, publicado por el Consorcio sobre Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO), indicaba que la brecha en los ingresos por horas había aumentado desde 2003, en tanto que la brecha en los ingresos semanales había disminuido levemente, lo cual indica un aumento en las horas trabajadas por las mujeres.

Convenio No. 111: En su observación de 2005, la Comisión tomó nota con interés de la institución en 2002 de un Comisionado para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) en el ámbito de la Comisión de Derechos Humanos y del nombramiento del primer comisionado EEO en 2003. Desde la designación del comisionado, la Comisión de Derechos Humanos ha publicado el informe “Un marco para el futuro: igualdad de oportunidades en el empleo en Nueva Zelanda”, en el cual se formularon varias recomendaciones, incluso con respecto a la sanción de nueva legislación que exigiría a los empleadores del sector privado y público que elaboren y apliquen planes EEO e informen regularmente sobre los resultados. La Comisión solicitó al Gobierno que siga facilitando información sobre las actividades de la Comisión de Derechos Humanos y del comisionado EEO, así como sobre todo complemento del informe mencionado.

Noruega

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Noruega ha ratificado los convenios Nos. 100, 111 y 156. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Comisión se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión tomó nota con interés de la creación de la Comisión sobre igualdad de salarios, que tiene el mandato de brindar información sobre las diferencias de salarios entre varones y mujeres, así como de examinar las causas y prever medidas para ayudar a erradicar esas diferencias. La Comisión tomó nota de que los asociados sociales también desempeñan un papel en el funcionamiento de esa comisión, mediante su participación en un grupo especial designado con ese fin. Tomó nota además de que el 1° de enero de 2006 se habían creado la función de defensor y el tribunal de igualdad y lucha contra la discriminación, integrando las tareas del antiguo defensor de la igualdad de géneros y la Junta de apelación sobre igualdad de géneros. El nuevo organismo asume la responsabilidad de aplicar la Ley sobre igualdad de géneros, incluso la disposición sobre igualdad de sueldos prescrita en el artículo 5.

La Comisión acogió con beneplácito la información sobre el impacto de las medidas adoptadas por el Gobierno para promover mujeres a puestos de mayor responsabilidad, específicamente en directorios de empresas. Tomó nota a este respecto de que el 1° de enero de 2006 habían entrado en vigor las normas relativas a la representación de géneros en los directorios de sociedades anónimas (SA).

La Comisión tomó nota también de la información sobre diferencias de salarios entre varones y mujeres contenida en el informe del Comité técnico sobre ajuste de ingresos (TRCIS). Tomó nota, en particular, de que en 2004 y 2005 la brecha salarial entre los géneros se había reducido en varios sectores, entre ellos la

construcción, los servicios comerciales, la educación y el gobierno central, mientras se ampliaba en el comercio minorista, los hoteles y restaurantes, los servicios financieros y las municipalidades. En 2005, el salario mensual de las mujeres se mantenía a un 84,7% de los ingresos de los varones (incluso de los empleados a tiempo parcial). El Gobierno explicó que la principal razón de esa brecha persistente en los sueldos es el hecho de que el mercado laboral noruego se mantiene muy segregado en los sectores y ocupaciones con predominio de varones, que tienen niveles de sueldos superiores a aquellos en que predominan las mujeres. El Gobierno manifestó además que existen diferencias de sueldos incluso en los mismos niveles de educación o experiencia, un fenómeno confirmado por los datos del TRCIS, que muestran que aunque las mujeres representan la mayoría de la población con 4 años o menos de educación universitaria (52%), en esta categoría las mujeres ganaban sólo un 80,6% de lo que ganaban los varones en 2005.

Convenio No. 156: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos tomó nota con interés de las recientes novedades legislativas con respecto a la aplicación del Convenio. Observó que a partir de la revisión de la Ley sobre Condiciones de Trabajo (WEA) los empleados tienen derecho a horarios de trabajo flexibles (artículo 10-2(3)), así como a una licencia parcial por tres años para atender un hijo (artículo 12-6). La WEA también extiende la licencia para los padres a dos semanas después del nacimiento o adopción de un hijo (artículo 12-3) y autoriza a los empleados a tomar una licencia adicional en caso de enfermedad o lesión de un hijo (artículo 12-9(4)). La Comisión tomó nota además de las enmiendas a la Ley nacional de Seguros del 28 de febrero de 1997, relativa a los beneficios en los casos de maternidad, paternidad y adopción, por la cual los padres pueden recibir subsidios parentales y de adopción por su condición de tales. Tomó nota de que en 2005 un 90% de los padres admisibles hizo uso de su derecho a recibir tales beneficios. Además, la Comisión observó que la Ley sobre Igualdad de Géneros de 2002 enmendada prohíbe ahora explícitamente el trato diferencial que colocaría a una mujer o a un varón en una posición más desfavorable que la que tendría como resultado de un embarazo, del nacimiento de un hijo o del uso de una licencia (artículo 3(2)).

República de Corea

I. De los convenios pertinentes de la OIT, la República de Corea ha ratificado los convenios Nos. 100, 111, 156 y 183. También ha ratificado los convenios Nos. 122, 138, 142 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2006, la Comisión de Expertos observó en el Informe del Ministerio de Trabajo sobre el estudio mensual acerca de la situación laboral que la brecha en los salarios según el género seguía siendo muy elevada en 2003, alrededor del 37%. El Gobierno indicó varios factores que contribuían a ello: el uso de sistemas de pago basados en la antigüedad, mientras la duración en el empleo generalmente es inferior en las mujeres; el hecho de que las mujeres trabajan con menor frecuencia en las mayores empresas, donde las remuneraciones son más elevadas; la discriminación por razones de género; el bajo nivel de empleo de mujeres con mayor educación (concentración de las mujeres en

puestos de oficinistas) y el ingreso de mujeres en empleos por debajo de su nivel de instrucción o sin relación con el mismo y en tareas irregulares como resultado de la interrupción de sus carreras por razones familiares. En este contexto, la Comisión tomó nota de que el Gobierno está adoptando o planificando varias medidas para fomentar una mejor aplicación del principio del Convenio. Entre esas medidas se cuentan: a) exigir a los empleadores que justifiquen las diferencias salariales entre sus trabajadores varones y mujeres; b) reforzar la inspección del trabajo para eliminar la discriminación salarial; c) medidas afirmativas a título de ensayo en las empresas públicas y organismos gubernamentales, para expandir el empleo femenino, aumentar la proporción de mujeres en cargos directivos y asignar más mujeres a los principales departamentos; y d) alentar a las empresas a encarar la cuestión de la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor como un asunto de gestión del personal. La Comisión pidió al Gobierno que suministre información sobre las decisiones adoptadas para elaborar y aplicar cada una de las medidas mencionadas, la experiencia práctica adquirida y los resultados alcanzados con respecto a cerrar la brecha salarial entre los géneros.

Convenio No. III: En su petición directa de 2006, la Comisión tomó nota del informe del Gobierno de que en el período comprendido por las estadísticas aportadas, la proporción de mujeres en puestos profesionales, técnicos y de dirección había aumentado más rápido que la de los varones. En 2000, un 21,9% de todos los empleados varones y un 14% de todas las empleadas mujeres trabajaban en esa categoría ocupacional, mientras en 2003 esas cifras eran de 22,2% para los varones y 17% para las mujeres. Al mismo tiempo, no ha aumentado la proporción de empleadas con título preuniversitario o universitario. En este contexto, la Comisión tomó nota de que el Gobierno está aplicando medidas positivas para incrementar el empleo de las mujeres, incluso en puestos de gestión en empresas de propiedad estatal y organismos gubernamentales, a título de ensayo. Pidió al Gobierno que continúe suministrando información sobre la participación de varones y mujeres en el mercado laboral y sobre toda medida adoptada o prevista para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato.

La Comisión tomó nota también de que el artículo 12 de la Ley sobre Igualdad en el Empleo, reprime el acoso sexual en el trabajo por parte de los empleadores, los trabajadores de nivel superior u otros trabajadores y de que en la definición de acoso sexual en el trabajo que figura en esa ley se incluyen los elementos que constituyen un ambiente hostil y acoso con carácter de chantaje (artículo 2(2)). Los empleadores tienen la obligación de aplicar programas educativos sobre acoso sexual (artículo 13) y de adoptar medidas disciplinarias o de otra índole contra los acosadores sexuales. En virtud del artículo 7 de la Ley sobre Igualdad de Género y Prevención de la Discriminación, se prohíbe a los empleados y a los empleadores de las instituciones públicas incurrir en acoso sexual, que se considera una forma de discriminación en razón del género. La Comisión tomó nota de que las víctimas de acoso sexual pueden solicitar la mediación de la Comisión sobre Igualdad en el Empleo o presentar una queja en las oficinas regionales de trabajo. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación práctica de las disposiciones legales mencionadas acerca del acoso sexual, incluyendo ejemplos de medidas preventivas adoptadas y del modo en que han contribuido a reducir la incidencia del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Convenio No. 156: Después de haber examinado el primer informe del Gobierno en el marco de este Convenio, la Comisión presentó una solicitud directa detallada al Gobierno en 2004. La Comisión, entre otras cosas, tomó nota del informe referido casi exclusivamente a las medidas previstas para evitar la discriminación contra las mujeres, incluso las mujeres con hijos. La Comisión destacó la necesidad de tratar las cuestiones más amplias comprendidas en el Convenio, incluyendo medidas para asegurar que los trabajadores con responsabilidades familiares —varones o mujeres— no sufran discriminación comparados con los trabajadores que no tienen tales responsabilidades.

La Comisión consideró que las medidas para promover y garantizar una igualdad de trato entre varones y mujeres no constituye una política nacional explícita y coherente destinada a permitir que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares sean empleados sin discriminación y a asistirlos para que puedan conciliar sus obligaciones laborales y familiares. Por lo tanto, se solicita al Gobierno que suministre información sobre las medidas que va a adoptar para desarrollar una política coherente y coordinada cuyo objetivo general sea crear igualdad para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

La Comisión observó con preocupación, a partir del informe del Gobierno, que un 36,5% de las trabajadoras y un 46,7% de los trabajadores cumplían horarios superiores a las 54 horas por semana en 2000. A juicio de la Comisión, una práctica tan extendida de excesivo trabajo de sobretiempo no parece compatible con políticas favorables para la familia en el lugar de trabajo. Aunque la Comisión advirtió que recientemente la semana de trabajo se ha reducido de 44 a 40 horas semanales, pidió al Gobierno que aporte información sobre las medidas que va a adoptar en la práctica para regular los horarios de trabajo y asegurar que se logre un mejor equilibrio en el lugar de trabajo entre las responsabilidades laborales y las familiares.

La Comisión tomó nota asimismo de que la legislación no contiene actualmente ningún arreglo sobre horarios de trabajo flexibles para los empleados que les permita, por ejemplo, adaptar sus horas de trabajo para permitirles recoger a sus hijos en la escuela. Solicitó al Gobierno que indique toda medida que se piense adoptar para proporcionar arreglos sobre horarios de trabajo flexibles como medio de implantar prácticas favorables para la familia en el lugar de trabajo.

Singapur

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Singapur ha ratificado el Convenio No. 100. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 45, 98, 138 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: La Comisión tomó nota de que en el artículo 12 a) de la Constitución de Singapur se estipula que todas las personas son iguales ante la ley y que gozan de igual protección ante la ley. Sin embargo, ni la Constitución ni la Ley sobre el Empleo contienen disposiciones específicas que prohíban la discriminación por sexo o requieran igual remuneración por tareas de igual valor.

La Comisión tomó nota de la Declaración tripartita sobre igualdad de remuneración para los varones y las mujeres que desempeñen tareas de igual valor, mediante la cual el Congreso Nacional de Sindicatos, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y el Ministerio de Mano de Obra afirman su compromiso con el principio expresado en el Convenio. También tomó nota de que esas organizaciones de empleadores, sindicatos y el Gobierno habían acordado insertar una cláusula apropiada en los convenios colectivos para asegurar que los empleadores adhieran al principio de igualdad de remuneración por tareas de igual valor a nivel de empresas. La Comisión solicitó al Gobierno que la mantuviese informada sobre los progresos alcanzados en la inserción de tales cláusulas en los convenios colectivos y que aportase ejemplos de tales cláusulas y convenios.
