

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 23 de mayo de 2024

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información por escrito a la Comisión.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

Georgia (ratificación: 1993)

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

El Gobierno ha proporcionado a siguiente información por escrito.

La promoción de condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores georgianos, con independencia de su sexo, siempre ha sido una cuestión de suma prioridad para el Gobierno. Con este fin, Georgia ha realizado grandes progresos con miras a garantizar la igualdad de género en el trabajo y a promover el empoderamiento económico de las mujeres a través de enmiendas legislativas y de reformas de políticas. La promoción del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor comenzó con el establecimiento de una base legislativa. Las últimas enmiendas a la legislación laboral fortalecen extraordinariamente el marco jurídico para la protección de los derechos laborales de los trabajadores georgianos. Las enmiendas comprenden la adopción del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la definición de acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual) como una forma de discriminación, y una definición de acoso sexual. La discriminación en el empleo y en las relaciones precontractuales (también al anunciar un puesto vacante y en la fase de selección) y en las actividades profesionales está prohibida.

Además del Código del Trabajo de Georgia, los principales textos legislativos de Georgia comprenden cláusulas que prohíben todas las formas de discriminación. Asimismo, existe una ley especial de lucha contra la discriminación, a saber, la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, adoptada el 2 de mayo de 2014. El objetivo de la Ley es eliminar todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad de derechos para cada persona física y jurídica de conformidad con la legislación de Georgia, con independencia de la raza, el color de la piel, el idioma, el sexo, la edad, la ciudadanía, el origen, el lugar de nacimiento o de residencia, la situación patrimonial o social, la religión o la creencia, el origen nacional, étnico o social, la profesión, el estado civil, la salud, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad

de género y la expresión de género, las opiniones políticas o de otro tipo, u otras características. Esta Ley es de vital importancia para el desarrollo y el bienestar de la sociedad georgiana. La Ley comprende la definición de discriminación directa e indirecta, y ha introducido el concepto de discriminación múltiple y la prohibición de fomentar o alentar las acciones discriminatorias.

Las enmiendas de 19 de febrero de 2019 a la Ley arriba mencionada especifican además los sectores y las relaciones en los que se prohíbe la discriminación. Concretamente, los cambios legislativos abordan las cuestiones tanto de procedimiento como de fondo: el plazo para entablar un recurso de apelación ante el tribunal se ha ampliado para los particulares, el mandato del Defensor Público de Georgia se ha fortalecido, y el acoso sexual se ha regulado. De conformidad con la Ley, el concepto de igualdad de trato también se aplicará a:

- a) el empleo y las relaciones precontractuales, inclusive:
 - a) los criterios de selección y las condiciones de contratación, el acceso a oportunidades de progresión/promoción profesional, y la jerarquía profesional a todos los niveles y con independencia de la rama de actividad;
 - b) el acceso a todos los tipos y todos los niveles de orientación profesional, formación profesional, y formación y readaptación profesional avanzadas, incluida experiencia laboral práctica;
 - c) el empleo y las condiciones de trabajo, incluidos los despidos y la remuneración;
- b) la afiliación a una organización de trabajadores o de empleadores y la participación en la misma o en cualquier organización cuyos miembros realizan una profesión particular, incluidos los beneficios que proporcionan dichas organizaciones;
- c) la protección social y la atención de salud, la educación y la facilitación de bienes y servicios, en particular:
 - a) la protección social, la seguridad social, las prestaciones sociales, y otros;
 - b) los servicios de atención de salud;
 - c) el acceso a la educación;
 - d) el acceso a los bienes y servicios que están a disposición del público (inclusive en el espacio de alojamiento), y su suministro.

A fin de promover el empleo de los ciudadanos georgianos, el Gobierno estableció el Organismo Estatal de Apoyo al Empleo (SESA) en el Ministerio del Interior (LEPL). La promoción del empleo y de una política activa del mercado de trabajo como una medida para promover el empleo es una de las principales prioridades del Gobierno de Georgia. El Gobierno viene aplicando una política activa del mercado de trabajo desde 2015, que incluye formación y readaptación profesional, así como apoyo al empleo para diferentes grupos (personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, etc.), consultas para obtener asesoramiento profesional, y orientación profesional. Las mujeres son la prioridad absoluta al establecer programas de apoyo al empleo. Todos los servicios de empleo son gratuitos; la fuente de financiación es el presupuesto del Estado.

La estrategia nacional de trabajo y empleo contempla abordar cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la iniciativa empresarial. El Código del Trabajo alienta la conciliación de la vida laboral y la vida privada para ambos padres. Se han introducido normas más estrictas en materia de licencia de maternidad y parental que pueden utilizar ambos padres. Además, el Código del Trabajo prevé que las mujeres que están amantando a bebés menores de 12 meses pueden solicitar una pausa adicional de al menos una hora al día. El Código prevé una licencia parental no remunerada adicional de 12 semanas hasta que el niño cumpla cinco años de edad. Puede otorgarse una licencia parental adicional a cualquier trabajador que cuide del niño. También

cabe señalar que el Código del Trabajo garantiza los derechos de un representante legal o de un auxiliar de una persona con discapacidad, que podrá gozar, adicionalmente a los días de descanso, de un día de descanso remunerado adicional distinto del previsto por el reglamento interno del trabajo. El Código garantiza asimismo el acceso a la formación. Tras finalizar el periodo de licencia de maternidad, la licencia parental o la licencia de adopción del recién nacido, a solicitud del trabajador, el empleador garantizará que las cualificaciones del trabajador mejoren si ello es necesario para la realización del trabajo de conformidad con el acuerdo de empleo, y no representen una carga desproporcionada para el empleador.

El Código introduce la noción de empleo a tiempo parcial. El Código prevé la protección de los trabajadores a tiempo parcial contra la discriminación por motivo de su situación. Es decir, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables, por el mero hecho de trabajar a tiempo parcial, a menos que haya motivos objetivos para dispensarles un trato diferente. No se pondrá término al acuerdo de empleo con un trabajador a causa de la negativa del trabajador a pasar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, a menos que el empleador tenga el derecho de poner término al acuerdo de empleo con el trabajador, a reserva de las condiciones previas pertinentes.

Tras la reforma a gran escala de la legislación laboral, desde el 1.º de enero de 2021 existe una Oficina de Inspección de Trabajo (LIO) plenamente capacitada. De conformidad con la Ley de Inspección de Trabajo de Georgia, la LIO está facultada, entre otras cosas, para supervisar la aplicación de las normas relativas a la prohibición de la discriminación en las relaciones laborales, incluidas las relaciones precontractuales. Esto incluye investigar las alegaciones de discriminación, identificar los casos de discriminación y aplicar las medidas administrativas pertinentes, si se confirman. Desde su creación, el desarrollo institucional del sistema de inspección del trabajo ha sido constante; concretamente, se han abierto dos oficinas regionales, se ha incrementado el presupuesto y el número de inspectores, se está proporcionando formación y readaptación profesional a los inspectores de trabajo, etc. Para que la LIO aumente sus acciones y garantice una supervisión eficaz, se ha creado una nueva división especial que se encarga de la discriminación en el lugar de trabajo, de la prohibición del acoso sexual y de las cuestiones relativas a la igualdad de género. Durante el periodo de referencia 2021-2023, la LIO identificó 144 casos de discriminación, con 120 en relaciones precontractuales y 14 en empleos en curso o finalizados. Además, se identificaron un caso confirmado de acoso sexual y dos casos de inacción por parte del empleador. Asimismo, durante el periodo de referencia mencionado, se identificaron entornos laborales insalubres y/u hostiles en 15 entidades empresariales, que afectaban tanto a las relaciones laborales en curso como a las relaciones laborales concluidas. Además, se identificaron 57 casos de discriminación basada en motivos de género, tanto en las relaciones laborales precontractuales como en las actuales/concluidas.

La LIO concede prioridad a la sensibilización acerca de los derechos de los trabajadores. Desde 2021, ha celebrado más de 250 reuniones informativas, de las cuales más de 100 se han centrado en los recientes cambios legales en materia de derechos laborales. Para seguir educando al público, la LIO ha producido 29 vídeos, incluidos cuatro específicos sobre la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo. Estos recursos, junto con varios manuales (cuatro sobre temas de discriminación), están disponibles en el sitio web de la LIO (lio.moh.gov.ge), Facebook y YouTube. El artículo 4 de la Ley Orgánica de Georgia y el Código del Trabajo de Georgia, establecen que «los empleadores garantizarán la misma remuneración a los empleados de sexo femenino y de sexo masculino por el mismo trabajo realizado».

Para aplicar eficazmente el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, es de suma importancia contar con una metodología adecuada para los empleadores, así como para la Oficina de Inspección de Trabajo. A tal fin, desde 2021, ONU-Mujeres ha estado apoyando a Georgia en la elaboración de la metodología utilizada para calcular la igualdad de remuneración. Actualmente, con el apoyo de ONU-Mujeres, se está trabajando en dos documentos, a saber, un documento metodológico sobre el principio de igualdad de remuneración en las relaciones laborales e instrucciones/directrices detalladas sobre prevención, detección y respuesta a la remuneración inequitativa. Todo ello contribuirá a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La Oficina Nacional de Estadística de Georgia analiza las diferencias salariales ajustadas por género, que tienen en cuenta diversos factores más allá del género. Estos datos ayudan a supervisar los progresos realizados hacia la igualdad salarial. La diferencia salarial ajustada por género tiene en cuenta las características demográficas (edad, educación, estado civil, lugar de residencia: región/tipo de asentamiento, etc.) y laborales (actividad económica, ocupación, etc.) de las personas. La diferencia salarial ajustada entre hombres y mujeres se calcula utilizando un modelo de regresión para la población empleada de entre 15 y 64 años de edad. Dado que la actual encuesta estadística de empresas y organizaciones contiene escasa información sobre las características individuales y laborales, se utiliza el cálculo de los datos de la diferencia salarial ajustada por género de la Encuesta de Población Activa (que abarca a más de 15 000 encuestados trimestralmente). Desde 2021, Geostat, con la asistencia técnica de ONU-Mujeres, pone en marcha la diferencia salarial ajustada por género. Las estadísticas recientes sobre la brecha salarial de género en Georgia están disponibles en el sitio web de Geostat.

Además, el plan de acción de la Comisión Tripartita de Concertación Social expone diversos temas de debate, por conducto del diálogo social, que conducen a decisiones tripartitas. Entre estos, figuran nuevas mejoras de la legislación laboral, la viabilidad de ratificación de convenios específicos de la OIT, como los relativos a la política salarial (salarios mínimos), y al seguro de desempleo. En consecuencia, el Gobierno reconoce que tal vez persistan lagunas, y expresa su compromiso de trabajar con los interlocutores sociales con el fin de promover unas condiciones de trabajo dignas para todos los hombres y mujeres, libres de discriminación.