

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 19 de mayo de 2025

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

República Islámica del Irán (ratificación: 1964)

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

El Gobierno ha proporcionado por escrito la siguiente información, así como estadísticas sobre el rendimiento educativo, estadísticas sobre el cuerpo docente a tiempo completo en el año académico 2023-2024, y un informe relacionado con cuestiones de género sobre los desembolsos realizados a las provincias (mayo de 2025), el número de instalaciones pagadas por género y sector de actividad (mayo de 2025), un informe sobre las instalaciones pagadas por género y provincia con cargo a los recursos de los negocios domésticos (mayo de 2025), estadísticas sobre los estudiantes de las instituciones de educación superior en el país, y cuadros estadísticos sobre las mujeres.

Respuesta del Gobierno relativa al proyecto de ley de castidad y del hijab

La República Islámica del Irán siempre ha tratado de tomar medidas con compromiso en consonancia con la aplicación del Convenio. Con este fin, el Gobierno ha tenido en cuenta en la formulación de políticas el principio de igualdad de oportunidades de empleo y de no discriminación, y también se ha reconocido el principio de «igualdad en dignidad humana» para las mujeres en la Constitución y en los Planes Nacionales de Desarrollo del Irán.

- En lo que respecta a la ley de castidad y del hijab, cabe subrayar que dicha ley aún no se ha promulgado. Por lo tanto, no es legalmente aplicable, y exigir la aplicación de una ley no promulgada no es legalmente aceptable, además de ser incoherente con los principios aplicables de conformidad con la legislación nacional iraní. Sobre la base de los principios jurídicos establecidos, y de conformidad con la Constitución y el Código Civil, ninguna resolución debería considerarse aplicable hasta que la legislación en cuestión se haya sometido a todos procedimientos legales, incluidas la aprobación, la promulgación por el Presidente y la publicación del Boletín Oficial. De conformidad con el artículo 123 de la

Constitución y con el artículo 2 del Código Civil, la promulgación y la publicación son los principales pasos que deben darse para que las leyes sean aplicables y, en su ausencia, ni los ciudadanos ni las entidades ejecutivas tendrán la obligación de cumplirlas. Por consiguiente, cualquier referencia a las disposiciones de un proyecto de ley para fomentar la discriminación o la violación de los derechos fundamentales carece de credibilidad legal e induciría a engaño al evaluar las medidas adoptadas por el Gobierno.

- En lo que respecta a la preocupación expresada por el acceso limitado a los servicios públicos para las mujeres que no cumplen el código de vestimenta, cabe mencionar que no existe una prohibición sistemática por este motivo en la legislación, y que si en algunas instituciones se han tomado medidas caso por caso, estos casos no están generalizados y no constituyen una base para la discriminación estructural.
- En la actualidad, se está elaborando un nuevo proyecto de ley con un enfoque cultural y positivo, cuyo objetivo no es recurrir a actividades delictivas y de coacción, sino promover gradualmente la cultura iraní-islámica en la sociedad. De conformidad con este nuevo proyecto de ley, se ponen de relieve la educación, la persuasión cultural, las actividades de comunicación y el asesoramiento no vinculante y, en relación con esto, este marco es totalmente compatible con los principios de no discriminación y de respeto por la dignidad humana. Así pues, el Gobierno está dispuesto y preparado para compartir sus opiniones y observaciones con la OIT en el contexto del diálogo técnico constructivo, y acoge con agrado cualquier interacción efectiva con objeto de promover los derechos laborales y la igualdad en el empleo.

El proyecto de ley de castidad y del hijab ha sido aprobado por el poder legislativo; sin embargo, aún no es aplicable al no haberse promulgado y en ausencia de la publicación legal de la aprobación. Además, las autoridades superiores han decidido no hacerlo cumplir actualmente, por lo que no existe ninguna preocupación a este respecto.

Cabe señalar que, de conformidad con el artículo 1 del Código Civil, los instrumentos legislativos promulgados por la Asamblea Consultiva Islámica y los resultados del referéndum, tras someterse a los procedimientos legales, se notificarán al Presidente de la República. El Presidente, en el plazo de cinco días, los firmará y notificará a los ejecutores, y dará instrucciones para que se publiquen, y se exigirá que el Boletín Oficial los publique en el plazo de 72 horas tras su notificación. El artículo 2 del Código reza: «Los instrumentos legislativos promulgados entrarán en vigor en todo el país 15 días después de su publicación, salvo que se haya establecido una disposición específica en la propia legislación en lo que respecta al momento oportuno de su aplicación». El artículo 3 del Código Civil prevé: «El texto de las leyes deberá publicarse en el Boletín Oficial».

Respuesta del Gobierno sobre los esfuerzos encaminados a prevenir y combatir todos los tipos de violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo y en el entorno profesional

Como se ha explicado en la memoria de 2023, para todos los comportamientos similares contra las mujeres en los entornos de trabajo, en el sector público o privado, pueden tomarse medidas —administrativas o judiciales— a la luz del informe de la víctima o incluso de los informes de otras personas. Sobre la base del islam, en el Irán se concede suma importancia a las cuestiones éticas relativas a las mujeres y los niños, y cualquier agresión o acoso contra una mujer se considera un insulto al honor de todos los hombres, lo que suele provocar reacciones muy drásticas. Existen muchas leyes para proteger la dignidad de las mujeres, e incluso el acoso a través de palabras o de acciones que atentan contra el honor y la dignidad se considera un insulto, que se castiga en virtud del artículo 619 del Quinto Volumen del Código

Penal Islámico (Ta'zirat y Castigos Disuasorios) con una pena de prisión de entre dos y seis meses.

En la memoria de 2023, se indica que los comportamientos poco éticos observados en las organizaciones gubernamentales y semigubernamentales son vigilados específicamente por las unidades de control de las organizaciones, y se toman medidas firmes contra los autores, a través de las cuales estos últimos son remitidos al Comité de Infracciones Administrativas una vez recibido el informe del querellante de la unidad pertinente. Estas personas pueden enfrentarse a sanciones como el despido permanente o temporal del servicio, multas, etc., y estas sanciones son independientes de los castigos judiciales que pueden aplicarse si se interpone una denuncia y se presenta una queja a las autoridades judiciales.

Respuesta del Gobierno relativa a los artículos 1, 1), a) y 4. Discriminación basada en motivos de sexo, opinión política y actividades perjudiciales para la seguridad del Estado

Apoyándose en los principios de la Constitución, en particular el artículo 27, la República Islámica del Irán siempre ha apoyado el derecho a llevar a cabo reuniones y actividades sindicales legales pacíficas, y ha reconocido además el derecho a actos civiles de protesta, en el marco de la legislación. En el mismo contexto:

- Al igual que otros Estados Miembros de la OIT, la República Islámica de Irán diferencia entre las protestas pacíficas legítimas, por una parte, y los comportamientos que pueden considerarse amenazas para la seguridad nacional y la estabilidad social, por otra. También se han tomado medidas en el marco de las leyes nacionales, garantizando juicios justos, la posibilidad de tener acceso a un abogado y el derecho a interponer un recurso. Además, se han proporcionado mecanismos jurídicos de reparación y con miras a garantizar los derechos del acusado a través de las instituciones de control establecidas.

Respuesta del Gobierno relativa al proyecto de plan integral de excelencia de la población y la familia y otras medidas

A fin de responder a uno de los mayores retos demográficos nacionales, se promulgó la Ley de la Población Joven. La disminución del 20 por ciento de las tasas de natalidad en los últimos años y el fuerte descenso de las tasas de fertilidad han expuesto al país al riesgo de experimentar un rápido envejecimiento, situación que, según estimaciones internacionales fiables, situarán al Irán entre las sociedades más viejas del mundo en los dos próximos decenios. La adopción de esta Ley tiene por objeto aplicar políticas sobre la población general, restablecer el equilibrio a la estructura de edad del país, y fortalecer los cimientos de la familia. En relación con esto, se considera necesario subrayar los siguientes puntos:

- En lo que respecta a la alegación sobre la creciente discriminación contra las mujeres en la legislación, cabe señalar que la Ley arriba mencionada no viola los principios de igualdad de género o los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. A diferencia de esta alegación, una gran parte de estas disposiciones legales se conciben y aplican específicamente para apoyar a las mujeres, especialmente las madres que trabajan, facilitando sus múltiples papeles y promoviendo el bienestar de los hogares. Algunas de las medidas de protección más importantes previstas en la legislación mencionada anteriormente son: garantizar la seguridad del empleo para las madres durante el embarazo y después del parto; conceder una licencia remunerada después del parto; permitir que las madres que trabajan recurran a modalidades de teletrabajo; establecer requisitos para crear servicios de cuidado infantil en los lugares de trabajo; promover los beneficios del trabajo, como prestaciones por hijos más elevadas y la jubilación anticipada; proporcionar seguros a las amas de casa;

proporcionar una cobertura de seguro para los tratamientos para la infertilidad; facilitar alojamientos, y tomar medidas de protección económica específicas.

Respuesta del Gobierno sobre la enmienda del artículo 1117 del Código Civil y las restricciones legales al empleo de las mujeres casadas bajo la autoridad de su marido

La enmienda de la Ley de Protección de la Familia, de 2022, es un punto que figura en el orden del día de las autoridades legislativas y este proyecto de ley no ha sido acogido con beneplácito; el representante del poder judicial decidió cambiar el contenido de este instrumento y abordar únicamente los aspectos formales y de procedimiento del proyecto de ley de enmienda (Ley de Protección de la Familia, de 2022). Algunos expertos han propuesto un título alternativo para ella, a saber, «Proyecto de ley sobre el procedimiento de la familia». En este proyecto de ley, similar al anterior, se ha prestado atención a la cuestión del empleo y la ocupación de las mujeres, y se ha incluido el mismo artículo anterior, como sigue:

En los casos en los que el tribunal dicta una sentencia prohibiendo el empleo a una mujer casada, esta sentencia se le comunica únicamente a ella para su cumplimiento. Si la mujer se niega a cumplirla, no tendrá derecho a apoyo conyugal. Con independencia del título definitivo del proyecto de ley, una vez se somete al Gobierno y al Parlamento, la inclusión del artículo anterior impide la aplicación de la sentencia sobre la prohibición del empleo contra la mujer. La sentencia solo se notificará a la mujer y, si esta decide continuar con su empleo, no recibirá apoyo conyugal de su marido. Esto es debido a que, a pesar de tener derechos, ingresos o riqueza, una mujer no tiene la obligación de contribuir a los gastos del hogar ni de subvenir a sus necesidades básicas. En todos los casos, el marido tiene la obligación de cubrir todos los gastos de subsistencia y las necesidades de su mujer, como la alimentación, el vestido, la vivienda y la atención médica.

En el mismo contexto, el Gobierno (oficina jurídica del Viceministro, oficina estratégica del Viceministro, y oficina del poder judicial de asuntos sociales y prevención de delitos) ha elaborado un proyecto de directrices, titulado «Directrices sobre la elaboración del acta matrimonial en línea y condiciones pertinentes», a fin de incluir en el acta matrimonial otro tipo de condiciones exigidas por la mujer. Asimismo, a fin de preservar el derecho de la mujer a la educación y el empleo, y de garantizar que el marido no pueda limitar a la mujer después del matrimonio, el artículo 5, c) reza: «El marido se compromete a evitar toda medida que impida la educación y el empleo de su mujer que no entre en conflicto con la dignidad de la familia».

Respuesta del Gobierno para respetar la igualdad de oportunidades de empleo

La República Islámica del Irán, al poner énfasis en el principio de la dignidad humana y la justicia social, y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los grupos de la sociedad, incluidas las mujeres, ha adoptado extensas medidas a nivel legislativo, ejecutivo, de apoyo y educativo, a fin de mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas medidas no solo están en consonancia con las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, sino que, en muchos casos, superan las normas mundiales. En relación con esto, se ponen de relieve los siguientes puntos:

- Compromiso de prohibir la discriminación injusta y de garantizar la igualdad de oportunidades: en el ordenamiento jurídico de la República Islámica del Irán, el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley, en particular en materia de empleo y salarios, se establece explícitamente en diversas leyes y políticas generales. Estas incluyen el artículo 20 de la Constitución, que prevé que todos los ciudadanos, tanto hombres como

mujeres, son iguales ante la ley; el artículo 28, que garantiza el derecho de todas las personas al empleo y a la búsqueda de ocupaciones deseadas; el artículo 38 de la Ley del Trabajo, y las cláusulas 2, 3 y 6 de las Políticas Generales del Sistema Administrativo y de Políticas de Empleo, que ponen de relieve el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, con independencia del género. Además, la cláusula 15 de las políticas generales del séptimo Plan Nacional de Desarrollo, elaborado en 2022, pone de relieve la necesidad de «eliminar obstáculos al crecimiento y el avance de las mujeres», y la cláusula 9 de las políticas legislativas generales, elaboradas en 2019 por el Líder Supremo, destaca «la importancia otorgada a la justicia en las leyes, los esfuerzos para evitar la discriminación injusta, la universalidad de la ley, y su inclusividad e integralidad» como principios de la legislación. Todos estos documentos y leyes reflejan el enfoque de apoyo del ordenamiento jurídico del país para mejorar la situación de las mujeres. En particular, al aplicar estos principios, las instituciones judiciales, como el Tribunal Administrativo de Justicia, abordan las quejas relacionadas con las violaciones de los derechos laborales, incluidas las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración y las oportunidades de empleo y, si se confirman las violaciones, la indemnización obligatoria y el restablecimiento de la situación anterior.