

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 15 de mayo de 2026

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la oportunidad, 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

Sudáfrica (ratificación: 1997)

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

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como los siguientes documentos: el 25.º informe anual de la Comisión para la Equidad en el Empleo (CEE) 2024-2025; la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo, 2022; el Reglamento General Administrativo de Equidad en el Empleo; el Reglamento sobre los objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años en materia de equidad en el empleo; la sentencia sobre el caso núm. JS1030/17; y las observaciones del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU).

La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que continuara intensificando sus esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de todos los grupos designados y que facilitara información sobre:

i) Los resultados obtenidos en la transformación del mercado de trabajo hacia una representación más equitativa de los grupos designados

El derecho a la dignidad humana y el logro de la igualdad son valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República de Sudáfrica (1996), la Carta Magna del país. Para hacer efectivo el derecho a la igualdad en el empleo, se promulgó la Ley de Equidad en el Empleo núm. 55, de 1998 (EEA). Su objetivo es lograr la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo mediante la promoción de la igualdad de oportunidades y el trato justo, la eliminación de la discriminación injusta en el empleo y la aplicación de medidas de acción afirmativa. Estas medidas están concebidas para subsanar las desventajas históricas sufridas por los grupos designados, a saber, las personas negras, las mujeres y las personas con discapacidad, a fin de garantizar su representación equitativa en todos los niveles profesionales.

Para demostrar su compromiso con los objetivos de la EEA, el Gobierno sigue reforzando sus mecanismos de evaluación y seguimiento del cumplimiento, haciendo un seguimiento de los avances en la transformación de los lugares de trabajo y fomentando entornos inclusivos

y libres de discriminación. Aunque se han observado algunos avances, el análisis de los datos de equidad en el empleo obtenidos en el ciclo de presentación de informes de 2024 (informes presentados por los empleadores designados —aquellos con 50 o más empleados, o con menos de 50 pero con un volumen de negocios anual superior a un umbral determinado—) revela que el mercado de trabajo en Sudáfrica sigue presentando importantes disparidades por razón de género, origen étnico y discapacidad.

Las tendencias en la representación de la mano de obra indican una estructura del mercado de trabajo que sigue siendo jerárquica, primero en función del origen étnico, luego por género y, por último, por discapacidad. Los dos niveles más altos de toma de decisiones estratégicas, los altos cargos ejecutivos y los puestos de dirección siguen estando marcados por la raza y el género, con predominio de personas blancas y hombres. En el nivel de puestos directivos, los blancos ocupan el 61,1 por ciento de los puestos y los hombres el 72,5 por ciento, mientras que las personas con discapacidad solo ocupan el 1,9 por ciento. En el nivel de dirección intermedia, los blancos ocupan el 47,3 por ciento y los hombres el 61,7 por ciento, mientras que las personas con discapacidad solo ocupan el 1,4 por ciento de los puestos.

Cabe destacar que la mayoría de los grupos designados, en particular las mujeres negras y las personas con discapacidad, siguen concentrándose en los niveles de dirección de bajo a medio. Por ejemplo, en el nivel de personal calificado/dirección intermedia, las mujeres negras (africanas, de color e indias) representan el 35,6 por ciento de los puestos, mientras que las personas con discapacidad representan solo el 1,2 por ciento. En el nivel de los trabajadores semicalificados, las mujeres negras ocupan el 42,9 por ciento de los puestos, pero las personas con discapacidad solo el 1,0 por ciento. Aunque la representación de las mujeres en los niveles directivos bajo a medio ha aumentado de forma alentadora, esta tendencia al alza aún no se ha traducido en avances sustanciales en los niveles de alta dirección y dirección ejecutiva. Para más detalles, véase el informe anual de EE 2024-25 de la CEE (25.º informe anual de la CEE).

ii) Evaluación de las medidas de acción afirmativa (en particular, los objetivos cuantitativos sectoriales a cinco años para los empleadores designados previstos en la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo núm. 4, de 2022) para determinar si siguen siendo eficaces y coherentes con el principio de no discriminación

La fecha de entrada en vigor de la Ley de Enmienda de la Equidad en el Empleo núm. 4, de 2022 (Ley de Enmienda de la EE, 2022) fue sancionada por el Presidente y promulgada en el Boletín Oficial núm. 51684, de fecha 28 de noviembre de 2024. La Ley entró en vigor el 1 de enero de 2025. Sus objetivos principales son facultar al Ministro para regular los objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años en materia de equidad en el empleo con el fin de garantizar una representación equitativa de las personas debidamente calificadas pertenecientes a los grupos designados; reducir la carga normativa que recae sobre las pequeñas empresas (aquellas que emplean de 1 a 49 personas); y promulgar el artículo 53 de la EEA, que establece que el certificado de cumplimiento de la equidad en el empleo es un requisito previo para acceder a contratos públicos y hacer negocios con cualquier órgano del Estado.

El 15 de abril de 2025, siguiendo el dictamen de la CEE, el Ministro publicó dos reglamentos sobre equidad en el empleo: el Reglamento Administrativo General (Boletín Oficial núm. 52515) y el Reglamento sobre objetivos sectoriales cuantitativos a cinco años (Boletín Oficial núm. 52514). Estos Reglamentos tienen por objeto proporcionar a los empleadores y a los empleados directrices fundamentales para interpretar y aplicar eficazmente las disposiciones de la Ley de Enmienda de la EE, de 2022, incluidos los objetivos

sectoriales de equidad en el empleo a cinco años en materia de equidad en el empleo a nivel del lugar de trabajo.

Estos reglamentos ofrecen flexibilidad en la aplicación de dichos objetivos al exigir a los empleadores designados (aquellos con 50 o más empleados) que, tras consultar con los sindicatos registrados o los representantes de los trabajadores, analicen su plantilla actual, revisen sus propios objetivos anuales autorregulados de equidad en el empleo (EE) y ajusten sus planes en esta materia con los objetivos sectoriales aplicables a cinco años. Los nuevos planes en materia de equidad en el empleo entraron en vigor el 1 de septiembre de 2025.

Por lo tanto, todos los empleadores designados estaban obligados a presentar informes de referencia sobre la equidad en el empleo, incluidos sus objetivos anuales de equidad en el empleo para el primer año con miras al cumplimiento de los objetivos sectoriales a cinco años, durante el periodo de presentación de informes sobre equidad en el empleo de 2025 (del 1 de septiembre de 2025 al 15 de enero de 2026). En consecuencia, la primera evaluación del cumplimiento de estos objetivos anuales del primer año en los 18 sectores económicos se llevará a cabo únicamente en el ciclo de presentación de informes sobre equidad en el empleo de 2026, una vez que los empleadores designados hayan presentado sus informes posteriores (del 1 de septiembre de 2026 al 15 de enero de 2027). Una vez finalizado el análisis de los datos sobre equidad en el empleo de 2026, la CEE publicará el informe anual de equidad en el empleo 2026-2027 sobre la situación del mercado de trabajo sudafricano.

iii) Repercusiones de la aplicación del artículo 53 de la EEA en su versión modificada (medidas para evaluar los criterios de evaluación para la expedición de certificados de cumplimiento de la equidad en el empleo, y el número de certificados denegados sobre la base de dicha evaluación)

El Reglamento Administrativo General de la EE establece los criterios de evaluación para la expedición de certificados de cumplimiento de la EE en virtud del artículo 53 de la Ley de Enmienda de la EE, de 2022. Este reglamento incluye el artículo 16, 4), los formularios de información EEA2 y EEA15 y dos plantillas distintas de certificados de cumplimiento de la EE (EEA16A y EEA16B), que establecen criterios de cumplimiento diferentes para los empleadores designados y no designados.

Para los empleadores no designados, los criterios incluyen el cumplimiento de la Ley de Salario Mínimo Nacional, de 2018, y del capítulo II de la EEA (Prohibición de la discriminación injusta) durante los 12 meses anteriores. En el caso de los empleadores designados, los criterios de evaluación exigen además la presentación del informe anual sobre equidad en el empleo, el cumplimiento de los objetivos anuales de equidad en el empleo (con razones justificadas para cualquier incumplimiento) y el cumplimiento continuado tanto de la Ley de Salario Mínimo Nacional como del capítulo II de la EEA durante el mismo periodo.

El proceso de evaluación del cumplimiento y de expedición de certificados se ha automatizado por completo dentro del Sistema de Equidad en el Empleo, accesible a través de la plataforma de servicios en línea del Departamento de Empleo y Trabajo (www.labour.gov.za). La automatización mejora la integridad de los datos, la accesibilidad, la eficiencia y la facilidad de autogestión del servicio electrónico, al tiempo que minimiza los tiempos de tramitación y reduce el riesgo de fraude. Queda prohibida la expedición manual de certificados de cumplimiento de equidad en el empleo.

Los primeros certificados se expidieron a partir del 1 de septiembre de 2025. A fecha de 15 de enero de 2026, se habían expedido un total de 25 913 certificados de cumplimiento de equidad en el empleo: 11 694 a empleadores no designados y 14 219 a empleadores

designados. Hasta la fecha, no se ha denegado el certificado a ningún empleador. Cabe destacar que los empleadores solo están obligados a presentar el certificado de cumplimiento como requisito previo para acceder a contratos públicos y para realizar negocios con cualquier órgano del Estado. Por lo tanto, aún es demasiado pronto para evaluar el impacto total del artículo 53 de la EEA en su versión modificada.

iv) Medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción Nacional para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia, 2019-2024, incluidos los obstáculos identificados y los resultados obtenidos

La Constitución sudafricana protege los derechos a la dignidad, la igualdad y las prácticas laborales justas en virtud de la Carta de Derechos. Sudáfrica se ha comprometido a eliminar, prevenir y gestionar todas las formas de discriminación directa e indirecta en el lugar de trabajo, con el objetivo de crear entornos seguros y libres de discriminación injusta.

La EEA regula la equidad en el lugar de trabajo. El artículo 6, 1) de la EEA prohíbe la discriminación injusta, directa o indirecta, contra un empleado en cualquier política o práctica laboral por motivos que incluyan la raza, el género, el sexo, el embarazo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el origen étnico o social, el color, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la religión, el estado serológico respecto al VIH, la conciencia, las creencias, las opiniones políticas, la cultura, el idioma, el nacimiento o cualquier otro motivo arbitrario. El artículo 5 exige a todos los empleadores que adopten medidas para eliminar las políticas y prácticas discriminatorias injustas que causan desigualdades en el lugar de trabajo. El artículo 54 faculta al Ministro de Empleo y Trabajo para promulgar códigos de buenas prácticas siguiendo el asesoramiento de la CEE.

De conformidad con el artículo 54, Sudáfrica publicó un Código de buenas prácticas para la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo (el Código contra el Acoso) el 18 de marzo de 2022. Este Código aborda la prevención, la eliminación y la gestión de todas las formas de acoso, incluida la discriminación racial y el acoso que imperan en el lugar de trabajo. Sudáfrica considera que todas las formas de acoso constituyen una discriminación injusta que supone un obstáculo para la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo. En consecuencia, deben eliminarse todas las formas de acoso, el acoso sexual, la violencia y el acoso por motivos de género, el acoso escolar y el acoso por motivos de origen racial, étnico o social. El acoso puede incluir el abuso físico, psicológico, emocional y sexual.

El Código contra el Acoso ofrece protección frente a la discriminación racial y el acoso. El artículo 10 de la EEA faculta a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y a los tribunales del trabajo para proporcionar mecanismos de resolución de conflictos y recursos contra la discriminación racial en el lugar de trabajo. En virtud del artículo 50, 2) de la EEA, tanto la CCMA como el Tribunal del Trabajo pueden dictar cualquier orden apropiada, justa y equitativa, incluyendo:

- a) el pago de una indemnización y/o daños y perjuicios por parte del empleador al empleado;
- b) una orden que exija al empleador tomar medidas para evitar futuras discriminaciones injustas o prácticas similares que afecten a otros empleados, y
- c) una orden que obligue a un empleador (distinto de un empleador designado) a cumplir lo dispuesto en el capítulo 3 como si se tratara de un empleador designado, que ordene la eliminación del nombre del empleador del registro a que se refiere el artículo 41, o que ordene la publicación de la resolución del Tribunal.

El Tribunal del Trabajo ya ha dictado resoluciones en materia de discriminación racial y acoso basándose en el Código contra el Acoso, tal y como se pone de manifiesto en el caso *Solidarity obo Oosthuizen v South African Police Service and others* [Solidarity en nombre de Oosthuizen contra el Cuerpo de Policía de Sudáfrica y otros] ((JS1030/17) [2023] ZALCJHB 4; [2023] 3 BLLR 258 (LC)). Además, se llevan a cabo campañas anuales de promoción de la igualdad de oportunidades en todo el país para sensibilizar y educar a las partes interesadas del mercado de trabajo —incluidos los empleadores, las organizaciones patronales, los empleados, los sindicatos, los responsables y profesionales de recursos humanos, los académicos y la sociedad civil— sobre la igualdad de oportunidades en el empleo y todas las formas de acoso, incluida la discriminación racial.