

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 18 de mayo de 2026

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

Uzbekistán (ratificación: 1992)

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

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

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

El Gobierno de Uzbekistán reafirma su compromiso con el cumplimiento efectivo de sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración y del Convenio núm. 111 relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificados en 1992.

En los últimos años, Uzbekistán ha emprendido reformas integrales constitucionales, legislativas e institucionales encaminadas a fortalecer la igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo y el empleo.

La Constitución revisada garantiza la igualdad ante la ley de todas las personas, prohíbe la discriminación y consagra el derecho de todas las personas al trabajo decente, una remuneración justa sin discriminación y la protección frente al desempleo. Estas garantías se han desarrollado más aún en el Código del Trabajo, las leyes «sobre el empleo de la población», «sobre la garantía de igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres», y otros instrumentos legislativos.

El Código del Trabajo prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta en el empleo y la ocupación. La discriminación se define como la imposición de restricciones o la concesión de ventajas por motivos de sexo, edad, raza, nacionalidad, idioma, origen social, religión, creencias, afiliación a asociaciones públicas y otras circunstancias no relacionadas con las calificaciones profesionales de los trabajadores.

Además, las enmiendas al Código del Trabajo se han redactado y presentado ante la Cámara Legislativa del Oliy Majlis (Parlamento). Las enmiendas propuestas amplían la lista de motivos prohibidos de discriminación, al incluir «el color» y «la opinión política», en

consonancia con el Convenio núm. 111. El proyecto de ley también introduce disposiciones que prohíben la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece garantías adicionales para los trabajadores afectados, y fortalece los mecanismos para proteger sus derechos.

Asimismo, se han propuesto enmiendas que introducen disposiciones relativas a la prohibición del acoso sexual en las relaciones laborales, y que establecen la obligación de los empleadores de tomar todas las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual.

El 15 de mayo de 2026, la Cámara Legislativa del Oliy Majlis de la República de Uzbekistán adoptó el proyecto de ley en su segunda lectura, reflejando los esfuerzos continuos del país para fortalecer el marco jurídico en materia de igualdad, no discriminación y protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con objeto de seguir fortaleciendo la aplicación de las normas internacionales de trabajo, el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza, junto con la Federación de Sindicatos, la Confederación de Empleadores e instituciones gubernamentales pertinentes, y con el respaldo de expertos de la OIT del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), elaboró una hoja de ruta para la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. La hoja de ruta prevé la elaboración de métodos para detectar casos de discriminación en el trabajo, mejorar los enfoques para evaluar el trabajo de igual valor, y fortalecer los mecanismos de recopilación y análisis de datos.

El Gobierno continúa adoptando medidas encaminadas a prevenir prácticas discriminatorias en el proceso de contratación. La legislación nacional prohíbe la denegación injustificada de empleo, incluidas las denegaciones por motivos discriminatorios, embarazo, responsabilidades familiares y otras circunstancias establecidas por la ley.

Además, los empleadores y los interlocutores sociales continúan realizando actividades de sensibilización e información. La Confederación de Empleadores difunde orientaciones prácticas sobre la prevención de la discriminación y el acoso en el trabajo por motivo de género y colabora con plataformas de empleo para promover enfoques antidiscriminatorios en los anuncios de empleo. La Inspección Estatal de Trabajo también realiza actividades de sensibilización en este ámbito.

El Gobierno sigue desplegando esfuerzos encaminados a superar los estereotipos de género y a reducir la segregación ocupacional. Uno de los instrumentos clave a este respecto es la promoción del igual acceso a la educación y formación profesional. La legislación nacional establece los principios de no discriminación en la educación, la igualdad de oportunidades y la inclusividad. Están adoptándose medidas de apoyo adicionales dentro del sistema de educación superior orientadas a los grupos vulnerables. Se otorgan subvenciones estatales a las personas con discapacidad, los niños provenientes de familias de ingresos bajos, los huérfanos y las mujeres en ámbitos de estudio en los que su representación sigue siendo tradicionalmente limitada.

A fin de seguir aumentando el acceso de las mujeres a la educación superior, se ha introducido un sistema por el que el componente de interés de los préstamos para educación otorgados a las mujeres que estudian para obtener licenciaturas está cubierto por el presupuesto estatal. Además, se brinda a las mujeres oportunidades para realizar gratuitamente estudios a fin de obtener un máster a través de subvenciones estatales. Desde 2022, se han asignado con este fin 403 700 millones de soms uzbekos a cargo del presupuesto estatal.

Comenzando con el año académico 2023-2024, las mujeres que pagaron una matrícula para acceder a instituciones de formación profesional en ámbitos de estudio mejor remunerados (2 385 personas) fueron transferidas a la educación financiada por el Estado.

Estas reformas ya están produciendo resultados tangibles. Según los resultados del año académico 2025-2026, las mujeres representan el 54,6 por ciento de todos los estudiantes matriculados en instituciones de educación superior y el 67 por ciento de los estudiantes de máster.

También se observan tendencias positivas en el ámbito científico, donde la participación de las mujeres sigue aumentando continuamente. El número de mujeres que se matriculó en estudios de posgrado pasó de 3 135 en 2023 a 8 291 en 2025, lo cual refleja la creciente participación en actividades de investigación y fortalece el capital humano del país.

La reducción de la brecha de remuneración por motivo de género sigue siendo una de las prioridades de la política estatal. El enfoque actual es integral e incluye introducir mejoras en el marco legislativo, abordar los factores estructurales que contribuyen a la desigualdad, aumentar la formalización del empleo y fortalecer los mecanismos objetivos de evaluación de los empleos. La legislación laboral consagra el principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, y prohíbe la discriminación en la remuneración.

Según los datos nacionales disponibles, las medidas adoptadas para ampliar el acceso de las mujeres a la educación y el empleo han contribuido a la reducción de la brecha de remuneración por motivo de género. Así, la brecha pasó del 37,5 por ciento en 2020 al 29 por ciento a finales de 2024, reflejando cambios positivos y la efectividad de las medidas adoptadas.

El análisis realizado indica que la brecha de remuneración por motivo de género está en gran parte asociada con la concentración de mujeres en sectores de la actividad económica peor remunerados.

Dentro del sector público, se adopta un enfoque unificado de la clasificación de puestos de trabajo y de los sistemas de remuneración. Los requisitos en materia de calificaciones y las escalas salariales se establecen sobre la base de la responsabilidad, la complejidad del trabajo, las calificaciones profesionales y las condiciones de trabajo, con independencia del género.

A fin de seguir previniendo la discriminación en la contratación, se han adoptado normas que regulan los concursos para cubrir vacantes en la administración pública y procedimientos modelo de contratación basados en el principio del mérito, la transparencia, la competencia y la igualdad.

Durante las inspecciones realizadas hasta la fecha, no se han detectado casos fundados de discriminación en los procesos de contratación o los procedimientos competitivos de selección.

También siguen realizándose esfuerzos para fortalecer los sistemas de evaluación de los empleos objetivos y neutros desde la perspectiva de género en los sectores tanto público como privado.

Siguen desplegándose esfuerzos para garantizar la igualdad y la no discriminación con respecto a los miembros de diferentes grupos étnicos y religiosos. La legislación nacional garantiza la libertad de conciencia y prohíbe las restricciones a los derechos basadas en motivos de religión o de origen étnico.

Se presta particular atención a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y a la integración social de las comunidades vulnerables, incluidos los miembros de las

comunidades lyuli. Continúan adoptándose medidas encaminadas a garantizar la igualdad de acceso a la educación y la integración social más amplia.

Se han realizado esfuerzos particulares centrados en prevenir la exclusión de la educación obligatoria y promover la participación educativa. Uzbekistán ha logrado la plena matriculación en la educación obligatoria de los niños en edad escolar. En la actualidad, más de 16 000 niños provenientes de comunidades lyuli están cubiertos por programas de educación obligatoria, mientras que la población total lyuli representa poco más de 31 000 personas.

La información disponible indica progresos continuos en materia de inclusión educativa y de acceso a oportunidades para los miembros de las comunidades lyuli.

No se han identificado disposiciones legales discriminatorias en los ámbitos de la educación, la formación profesional, la contratación y el empleo. También están adoptándose medidas para preservar la identidad cultural, fomentar la participación en la vida pública y superar los estereotipos sociales.

Con objeto de fortalecer la aplicación y el acceso a vías de recurso y reparación, los ciudadanos tienen acceso a mecanismos de protección judicial, a la Inspección Estatal del Trabajo, a las Recepciones del Pueblo del Presidente de Uzbekistán y a otras instituciones que velan por la protección de los derechos. Los ciudadanos también pueden recurrir a mecanismos internacionales de derechos humanos tras haber agotado las vías de recurso y reparación nacionales.

En 2019, dando curso a las recomendaciones de asociados internacionales, las restricciones al empleo de las mujeres en determinados sectores y ocupaciones fueron abolidas por una resolución presidencial.

El Gobierno considera que el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la igualdad de remuneración son una de las prioridades de su política social y laboral.

El Gobierno sigue comprometido a proseguir sus esfuerzos encaminados a fortalecer la legislación, los mecanismos institucionales y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y la Organización Internacional del Trabajo.

Estos esfuerzos están previstos en el nuevo Programa de Trabajo Decente por País para 2026-2030. Se prestará particular atención a la aplicación efectiva de las medidas adoptadas, el fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia y la mejora de la efectividad de la práctica de aplicación de la legislación.