

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 17 de mayo de 2021

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

► Información sobre la aplicación de los Convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista de casos individuales

Iraq (ratificación: 1959)

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

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones.

1. La Constitución iraquí de 2005, que es la «Ley suprema en el Iraq», brinda protección contra la discriminación y garantiza la igualdad de trato para todos los iraquíes con independencia de su género, raza, nacionalidad, origen, color, religión, creencia, opinión, o situación económica o social. La Constitución otorga igualdad de derechos importantes y sienta una base sólida para el resto de los documentos jurídicos iraquíes. Más en particular, el artículo 14 de la Constitución contiene una cláusula de igual protección para todos.
2. El Iraq ha ratificado muchos tratados importantes de derechos humanos, incluidos varios tratados que afectan directamente la situación de las minorías. Al ratificar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención internacional sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, el Iraq se ha comprometido a regirse por el derecho internacional al proteger los derechos civiles, sociales, económicos, políticos y culturales de las minorías iraquíes.
3. El Decreto núm. 7 del Gobierno provisional de coalición emitido en abril de 2003 relativo al Código Penal núm. 111 de 1969 incluyó en el artículo 4) una cláusula importante contra la discriminación a fin de proteger los derechos de las minorías: «Todos aquellos que tengan puestos gubernamentales o que trabajen en el sector público, incluidos los policías, los fiscales públicos y los jueces, deben aplicar la legislación sin prejuicios en el desempeño de sus obligaciones oficiales. No se practicará la discriminación contra ninguna persona por motivo de género, origen étnico, color, lengua, convicciones religiosas, opinión política, nacionalidad, origen étnico, reunión o ciudad natal». La importancia de esta disposición es que no es discriminatoria. Se elaboró junto con el artículo 372 del Código Penal (que prohíbe los delitos de odio y penaliza los actos que dañen, ataquen, insulten, perturben o destruyan las prácticas religiosas o los lugares

sagrados para las minorías religiosas en el Iraq) como parte de un sólido conjunto de leyes que protegen los intereses de las minorías iraquíes.

4. La Ley del Trabajo iraquí núm. 37 de 2015 que está en vigor se definió de conformidad con el artículo 1/25-discriminación directa: cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivo de raza, color, género, religión, secta, opinión política o creencia política, origen o nacionalidad.

La discriminación indirecta se define en el artículo 26): se trata de cualquier exclusión o preferencia o discriminación por motivo de nacionalidad, edad, estado de salud, situación económica, posición social, afiliación o actividad sindical, y su efecto anulará o debilitará la aplicación de la igualdad de oportunidades o de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Esta ley tiene por objeto, en virtud de su artículo 2, lograr un desarrollo sostenible basado en la justicia social y la igualdad, y garantizar el trabajo decente para todos sin discriminación, a fin de construir la economía nacional y de lograr el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- El artículo 4 estipula que: el trabajo es un derecho para todo ciudadano que es capaz de trabajar, y el Estado deberá esforzarse por proporcionarlo sobre la base de la igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación.
- El artículo 6, 4) de la Ley del Trabajo prevé que: la libertad de trabajar se protege, y el derecho a trabajar no puede limitarse o denegarse. El Estado aplica una política de promover el trabajo pleno y productivo, y respeta los principios y derechos básicos en él, tanto en la legislación como en la práctica, que incluye: párrafo 4: la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Artículo 8, 1): esta ley prohíbe cualquier violación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato con independencia del motivo, y en particular la discriminación entre los trabajadores, ya sea directa o indirecta, en todo lo relacionado con la formación profesional o el empleo o con las condiciones de trabajo.
- Con la salvedad del artículo 8, 3): no se considera distinción: ninguna distinción, exclusión o preferencia en relación con un empleo particular si se basa en las calificaciones requeridas por la naturaleza de este trabajo.
- El trabajador tiene el derecho de recurrir al Tribunal del Trabajo para interponer una queja cuando esté expuesto a cualquier forma de trabajo forzoso, discriminación o acoso en el empleo y la ocupación (en virtud del artículo 11, 1).
- Impone una pena de prisión durante un periodo que no exceda de seis meses y una multa que no exceda de un millón de dinares, o una de estas dos sanciones para cualquiera que viole las disposiciones de los artículos contenidos en este capítulo relativo al trabajo infantil, la discriminación, el trabajo forzoso y el acoso sexual según cada caso (en virtud del artículo 11, 2).
- Cuando no exista un texto en esta ley, se aplicarán las disposiciones de los convenios del trabajo internacionales y árabes pertinentes legalmente ratificados (en virtud del artículo 14, 3) de la Ley del Trabajo).
- El contrato de trabajo no finaliza de conformidad con el artículo 48, 1), e): «Discriminación en el empleo y la ocupación, ya sea directa o indirecta».
- Los solicitantes de empleo pueden matricularse en programas de formación gratuitos a tenor de lo dispuesto en el artículo 26, 4).

- El trabajador goza de los siguientes derechos: beneficiarse de programas de formación profesional de conformidad con el artículo 42, 1), f).
- La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, con arreglo artículo 53, 5).
- Todos los proyectos y lugares de trabajo están cubiertos por el sistema de inspección del trabajo bajo la dirección y supervisión del Ministerio, de conformidad con las disposiciones del artículo 126 de la Ley del Trabajo.
- El Departamento de Inspección de la Dirección de Trabajo y de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en virtud del artículo 127, 1), desempeña muchas funciones (en las cláusulas a, b, c, d, de este artículo).
- La Dirección del Trabajo y de Formación Profesional, que es una de las formaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha preparado un formulario de presentación de quejas para los trabajadores que está disponible para todos, y se proporciona una respuesta urgente tras la presentación del formulario por el trabajador.
- Los comités de inspección están autorizados en virtud del artículo 128 de la Ley a desempeñar varias funciones, incluida la realización de cualquier investigación o examen considerado necesario para garantizar que no existe una violación de las disposiciones de esta ley, en particular lo siguiente:
 - a) investigar con el empleador, o con los trabajadores del proyecto por separado o en presencia de testigos, cualquier cuestión relacionada con la aplicación de las disposiciones de esta ley;
 - b) examinar cualquier libro, registro u otros documentos cuya preservación sea una obligación de conformidad con las disposiciones de las leyes e instrucciones relacionadas con el trabajo, a fin de garantizar su compatibilidad con las disposiciones de esta ley. Pueden realizarse copias o tomarse muestras de estos documentos.
- En virtud del artículo 129, los comités de inspección preparan un informe después de cada visita que incluye un resumen de las violaciones y recomendaciones para emprender acciones legales contra los empleadores que violan la Ley.
- Si se descubre cualquier caso de discriminación o cualquier violación de la Ley, la recomendación es remitir al empleador al Tribunal del Trabajo, de conformidad con el artículo 134, 2). El Ministro, basándose en el informe del comité de inspección, tal vez considere oportuno remitir al empleador que ha violado la Ley al tribunal del trabajo competente, de conformidad con las disposiciones de este capítulo, o incoar una causa penal contra el empleador que ha violado la Ley apoyándose en la recomendación del comité de inspección basada en el informe de la visita de inspección.
- El informe del comité de inspección, junto con el testimonio del inspector, son pruebas que el tribunal tendrá en cuenta al emitir su fallo, a menos que se demuestre lo contrario (de conformidad con el artículo 134, 3).