

## Comisión de Aplicación de Normas

**Fecha:** 20 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

#### Namibia (ratificación: 2001)

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

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones.

En cuanto a la aplicación del artículo 1, 1), b) del Convenio por motivos adicionales, incluido el estado serológico respecto del VIH y el sida, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas específicas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto) tuvieran acceso efectivo a recursos legales

Namibia reconoce plenamente que la información solicitada es de carácter puramente voluntaria y que solo debe ocuparse de las novedades.

El Gobierno de Namibia está comprometido con la erradicación del VIH y el sida y, tal como señala la Comisión de Expertos en su informe, Namibia se ha convertido en el primer país de África en el que más de tres cuartas partes de su población afectada por el VIH ha logrado la supresión viral.

La Ley del Trabajo (Ley núm. 11 de 2007), prevé un mecanismo de resolución de conflictos para todos los litigios relativos a los derechos fundamentales y su protección, que abarca los litigios sobre decisiones relativas al empleo basadas en el estado serológico respecto del VIH. Estos recursos legales consisten en remitir un conflicto al Comisionado de Asuntos Laborales para su arbitraje o dirigirse al Tribunal del Trabajo correspondiente para que aplique la ley en relación al derecho o la protección supuestamente infringidos, o la medida de reparación que corresponda. Creemos que los recursos legales vigentes son eficaces y accesibles para las víctimas de discriminación por motivo del estado serológico respecto del VIH (real o supuesto).

La Comisión solicitó además información sobre el número de casos de discriminación motivada por el estado serológico respecto del VIH y sobre su resultado.

En 2019, la Oficina del Defensor del Pueblo recibió una queja contra las Fuerzas de Defensa de Namibia. El denunciante alegaba que las Fuerzas de Defensa de Namibia se

habían negado a contratarlo por motivo de su estado serológico respecto del VIH. La Oficina del Defensor del Pueblo se puso en contacto con el demandante para que proporcionara más información. El denunciante aún no ha presentado la información. La investigación comenzará en cuanto esta haya sido presentada.

La Comisión pide al Gobierno que, en el contexto de los artículos 2 y 5 —aplicación de la política nacional de igualdad y discriminación positiva—, proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar la acción prevista en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2015-2019, en particular la revisión del marco legislativo y reglamentario, e información sobre toda la investigación realizada, los obstáculos encontrados y los resultados obtenidos a este respecto. Asimismo, pide al Gobierno que indique el seguimiento que dio a las recomendaciones del Informe Especial sobre Racismo y Discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo y las medidas concretas adoptadas para hacer frente a dicha discriminación.

A continuación se exponen las medidas concretas adoptadas para aplicar el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2015-2019:

- La Comisión de Reforma y Desarrollo de la Legislación (LRDC) inició un proyecto sobre leyes obsoletas que dio lugar a la Ley de Derogación de Leyes Obsoletas, 2018 (Ley núm. 21 de 2018). Algunas de las leyes derogadas tenían un carácter discriminatorio.
- La segunda parte del proyecto, que investiga la existencia de otras leyes obsoletas y discriminatorias, ha concluido y se ha entregado al Ministro de Justicia un informe al respecto para que tome medidas. El proyecto de ley de prohibición de la discriminación injusta, el discurso de odio y el acoso se ha distribuido para que las partes interesadas formulen sus comentarios y propuestas, y se ha programado una reunión consultiva de las partes interesadas para el 28 de mayo de 2021. Este proyecto de ley deroga la Ley de Prohibición de la Discriminación Racial de 1991 (Ley núm. 26 de 1991) y sus modificaciones.

La información sobre todas las investigaciones realizadas se facilita a continuación:

- El Defensor del Pueblo investigó las razones por las que el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación aún persisten después de veintisiete años de independencia de Namibia, y formuló numerosas recomendaciones en su informe sobre la investigación nacional sobre el racismo, la discriminación racial y otras formas de discriminación y tribalismo. El informe se presentó a la Asamblea Nacional en octubre de 2017.
- Se completó la investigación, las consultas con las partes interesadas y la redacción del Libro Blanco sobre los derechos de los pueblos indígenas en Namibia. El Libro Blanco debe ser aprobado por el Gabinete y sometido a la aprobación de la Asamblea Nacional.
- La LRDC, en colaboración con el Departamento de Asuntos de Discapacidad dependiente de la Oficina del Vicepresidente, se comprometió a realizar primero un análisis crítico del actual Marco jurídico nacional sobre discapacidades. La LRDC ayudará a revisar la Ley del Consejo de Discapacidad de 2004 con su Política Nacional de Discapacidad de 1997, que se consideran obsoletas, y a incorporar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la legislación nacional.

Con respecto a los grupos designados, la Comisión pide al Gobierno: que no deje de intensificar sus esfuerzos para promover el acceso a la formación y a las oportunidades de empleo de los trabajadores pertenecientes a los grupos designados; que revise regularmente las medidas de discriminación positiva para evaluar su

pertinencia e impacto; y que proporcione información sobre cualquier medida adoptada a este respecto y los resultados obtenidos.

La Ley sobre Discriminación Positiva (Empleo), núm. 29 de 1998, enmendada por la Ley de Enmienda sobre Discriminación Positiva (Empleo), núm. 6 de 2007, contiene disposiciones que exigen a los empleadores pertinentes la adopción de medidas decididas para fomentar el empleo de personas pertenecientes a los grupos designados. Estas medidas pueden contemplar que se ofrezcan oportunidades de formación y se dé trato preferente en las decisiones de contratación a las personas debidamente calificadas de los grupos designados con objeto de garantizar que estas personas estén representadas equitativamente en la fuerza de trabajo.

El artículo 17, 3, *a)* y *b)* faculta además a la Comisión de Equidad en el Empleo (EEC) a este respecto para determinar si un grupo designado está representado equitativamente en los distintos puestos de trabajo que ofrecen un determinado empleador, con miras a determinar, además de otros factores:

- a)* la disponibilidad de personas debidamente calificadas en ese grupo designado para dichos puestos de trabajo; y
- b)* la disponibilidad de personas pertenecientes a grupos designados que puedan y quieran, a través de programas de formación adecuados, adquirir las competencias y calificaciones necesarias para desempeñar dichos puestos de trabajo.

Este es el marco legislativo por el que se rige la Comisión para tratar la cuestión del acceso a las oportunidades de formación y empleo de los grupos designados.

Se ha solicitado al Gobierno que proporcione información sobre cualquier seguimiento que se haya dado a la labor de la EEC en relación con la revisión de la Ley sobre Discriminación Positiva (Empleo), 1998, así como sobre las actividades de la EEC.

### **Modificaciones de la Ley**

Una vez concluidas las enmiendas, se remitieron al Consejo Consultivo Laboral tripartito, que a su vez hizo algunas aportaciones y devolvió la Ley para que se incorporaran estos materiales. La EEC creó un grupo de trabajo para estudiar las enmiendas, el cual entregó, el 11 de mayo de 2021, un proyecto final de enmienda de la ley a la Oficina del Comisionado para la Igualdad en el Empleo. La Oficina está realizando ahora un examen documental para evaluar, posiblemente incorporar y alinear con la legislación internacional y las mejores prácticas relacionadas con: *a)* la formación y el desarrollo de los recursos humanos, *b)* la transferencia de competencias de los expatriados y sus suplentes, y *c)* la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

### **Reducción del umbral de notificación: aumento del número de empleadores pertinentes**

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley y los reglamentos elaborados en virtud de la misma, se considera que la Ley sobre Discriminación Positiva (Empleo) abarca y afecta hoy únicamente a los empleadores que emplean a 25 o más trabajadores. El umbral vigente se fijó en 2007, pero desde 1999 se había establecido un umbral para los empleadores que tenían en plantilla a 50 trabajadores o más. La Comisión considera que ha llegado el momento de reducir aún más el umbral para que cubra a más empleadores y a sus correspondientes asalariados, ya que se ha demostrado, a través de la Encuesta de la Fuerza Laboral de Namibia de 2018, que el número de empleadores y asalariados cubiertos actualmente es demasiado reducido por causa del umbral.

## Actividades de la Comisión

La EEC revisó sus actuales directrices sobre el contenido y la estructura de los informes estándar, que tienen 20 años de antigüedad, para hacer hincapié, entre otras cosas, en el acceso a la formación. Las nuevas directrices y los formularios diseñados exigen que se informe sobre la formación cualificada y no cualificada y que los empleadores establezcan medidas de formación, junto con la asignación presupuestaria necesaria para la formación interna, las becas y la planificación de los recursos humanos, como la gestión del talento, la planificación de la sucesión, los ascensos, etc.

Junto con el nuevo formato de presentación de informes adoptado, también se ha desarrollado un nuevo marco de revisión denominado «Integrated Review Scorecard» (IRSC). Se trata de una herramienta interna para orientar la revisión de los informes y planes de discriminación positiva presentados a la EEC. Desde su creación, la EEC ha tratado de alcanzar sus metas sin atenerse a ningún criterio objetivo que pudiera mejorar su eficiencia y eficacia en el cumplimiento de una serie de actividades especificadas en la sección 4, *a)-f)*. Todo ello llevó a una percepción generalizada de que la EEC estaba emitiendo certificados AA de cumplimiento de las medidas a algunos empleadores importantes que no lo merecían simplemente porque presentaban informes que los avalaban en ese sentido, pero no porque estuvieran aplicando medidas de discriminación positiva en el lugar de trabajo. Así pues, se hizo necesario desarrollar y poner en práctica una herramienta integrada de control del cumplimiento o IRSC. La IRSC debe ayudar a la Comisión de Equidad en el Empleo a determinar el esfuerzo exacto de cumplimiento que un determinado empleador está haciendo en el proceso de implementación de la medida de discriminación positiva en su lugar de trabajo. Además, la IRSC ayudará a la EEC en el proceso de clasificación de los empleadores que la utilicen en varias categorías de cumplimiento que, a su vez, pueden utilizarse para diversos fines, como la formación; la posible imputación por incumplimiento de la Ley de Discriminación Positiva (Empleo); la concesión de distinciones; la consideración de contratos estatales, etc.

Se pide al Gobierno una vez más que proporcione información sobre las novedades legislativas relativas al proyecto de ley del nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015.

El proyecto de ley está casi listo para ser examinado por el Gabinete antes de ser presentado a la aprobación de la Asamblea Nacional en el tercer o cuarto trimestre del ejercicio 2021-2022.

La Comisión de Trabajo Técnico ha entablado consultas al respecto y está previsto que informe al Primer Ministro el lunes 24 de mayo de 2021 a las 10 horas sobre los progresos realizados, y también, si fuera necesario, que se le conceda la dirección política del proyecto.