



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
26 de abril de 2018
Español
Original: ruso
Español, francés, inglés y ruso
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Kirguistán

Adición

**Información proporcionada por Kirguistán en virtud del
procedimiento de seguimiento de las observaciones finales***

[Fecha de recepción: 17 de enero de 2018]

* El presente documento se publica sin revisión editorial.



Información preliminar sobre la aplicación de lo dispuesto en los párrafos 22 c) y 28 b) y d) de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en respuesta al cuarto informe periódico de la República Kirguisa

La República Kirguisa se adhirió a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en cumplimiento de la resolución núm. 320-1 de la Asamblea Legislativa del *Zhogorku Kenesh* (Parlamento) de la República Kirguisa, de 25 de enero de 1996, y la resolución P núm. 257-1 de la Asamblea de Representantes del Pueblo del *Zhogorku Kenesh*, de 6 de marzo de 1996.

1. De conformidad con las disposiciones de los artículos de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la República Kirguisa presenta su informe periódico al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
2. En octubre de 2015, la República Kirguisa presentó al Comité su cuarto informe periódico sobre la aplicación de lo dispuesto en la Convención.
3. Las observaciones finales del Comité en respuesta al cuarto informe periódico fueron debatidas ampliamente en mesas redondas con la participación de representantes de los organismos estatales y de organizaciones no gubernamentales e internacionales, expertos y medios de difusión.

En el curso de las reuniones de trabajo multilaterales y bilaterales celebradas, entre otras cosas, para sostener consultas con las organizaciones no gubernamentales interesadas, el grupo de trabajo interinstitucional, establecido especialmente por disposición del Gobierno de la República Kirguisa, elaboró un proyecto de plan de medidas para la aplicación de las observaciones finales del Comité en respuesta al cuarto informe periódico de Kirguistán. Dicho proyecto de plan fue presentado y debatido en detalle en una mesa redonda que contó con la participación de una amplia representación de los organismos estatales y la sociedad civil, cuyas observaciones y propuestas se tuvieron plenamente en cuenta.

Con arreglo al procedimiento establecido, el proyecto de plan en su versión revisada se presentó para su examen a los ministerios y departamentos competentes, los que también aportaron sus conclusiones y formularon varias recomendaciones al respecto.

Finalmente, el proyecto de plan de medidas acordado para la aplicación de las observaciones finales del Comité en respuesta al cuarto informe periódico de Kirguistán (en adelante, “observaciones finales”) fue aprobado por Disposición núm. 123-r del Gobierno de la República Kirguisa, de 19 de abril de 2017.

4. Habida cuenta de que, en las observaciones finales formuladas en ocasión del examen del cuarto informe periódico de la República Kirguisa, se definieron principales esferas de preocupación respecto de las cuales debe presentarse al Comité la información correspondiente en 2017, se ha preparado el presente informe en el que se resumen los datos presentados por las entidades ejecutoras competentes, entre las que figuran ministerios, departamentos y otros organismos del Estado.
5. El informe contiene información concreta sobre la aplicación de lo dispuesto en los párrafos 22 c) y 28 b) y d) de las observaciones finales y sobre las medidas adoptadas al respecto en la República Kirguisa, así como información sobre los progresos realizados en la promoción del adelanto de la mujer, los obstáculos aún existentes y las medidas que se prevé adoptar.

6. A modo de introducción general, en el presente informe se subraya que el Gobierno de la República Kirguisa reconoce la necesidad de enfocar esta labor de forma integral para lograr cambios sustanciales en la promoción de la igualdad entre los géneros y el hecho de que el logro de la igualdad de derechos y de oportunidades para todos los miembros de la sociedad será un proceso largo. Decidida a seguir avanzando en ese sentido, la República Kirguisa viene integrando sus documentos programáticos estratégicos y de otro tipo, en particular en el ámbito de la promoción de la igualdad entre los géneros, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible mundiales.

A ese respecto, cabe señalar que en la Constitución de la República Kirguisa se consagran los principios y normas fundamentales en que se sustenta la aplicación de una política estatal coherente encaminada a lograr la igualdad entre los géneros.

7. Así pues, en el artículo 1 de la Constitución de la República Kirguisa:

7.1 Se garantiza la igualdad de derechos y libertades del hombre y el ciudadano sin distinción de sexo, raza, idioma, etnicidad, religión, edad, opiniones políticas o de cualquier otra índole, nivel de educación, origen nacional, situación patrimonial o de otra índole, u otras circunstancias.

7.2 Toda persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo, a hacer uso de sus capacidades para trabajar y a elegir un tipo de actividad y ocupación; a disfrutar de seguridad y de buenas condiciones de higiene en el trabajo; así como a recibir una remuneración por su trabajo que no sea inferior al salario mínimo vital establecido por ley.

8. En el artículo 2 de la Constitución de la República Kirguisa se establece la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

9. En el párrafo 4 del artículo 16 de la Constitución de la República Kirguisa se establece que, en Kirguistán, el hombre y la mujer tienen iguales derechos y libertades e iguales oportunidades de realizarlos. La Ley de garantías estatales de la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres garantiza esa disposición constitucional al prohibir la discriminación de género en cualquier esfera de actividad con respecto a personas del sexo opuesto:

- Se prohíbe la discriminación por razón de estado civil, embarazo, posible embarazo y responsabilidades familiares;
- Se prohíbe el acoso sexual;
- Se prohíbe la remuneración desigual por un trabajo de igual valor.

De conformidad con el artículo 21 de la citada Ley (Prevención y eliminación del acoso sexual en el ámbito laboral y responsabilidad por discriminar por razón de género):

Se prohíbe al empleador presionar u hostigar a los trabajadores del sexo opuesto por haber rechazado sus avances sexuales o por haberlo denunciado por discriminación sexual.

Todo empleador que presione u hostigue a los trabajadores en base a estereotipos de género, en particular acosándolos sexualmente, incurrirá en responsabilidad en virtud de la legislación de la República Kirguisa.

El empleador está obligado a adoptar medidas necesarias para prevenir el acoso sexual;

El empleador que obligue con sus actos ilícitos a un trabajador a renunciar a su empleo incurrirá en responsabilidad con arreglo a la legislación de la República Kirguisa.

Si se constata judicialmente que un trabajador es objeto de discriminación por razón de género, se repara el perjuicio moral y material causado a ese trabajador. El tribunal está facultado para obligar al empleador a contratar a la persona a quien se le hubiere negado empleo por motivos de género o a restituir en su puesto de trabajo a la persona despedida por iguales motivos.

En casos de violación de la igualdad entre los géneros, la población dispone de medios para denunciar actos violatorios concretos. Las personas que son objeto de discriminación por razón de género podrán dirigirse simultáneamente al Defensor Público (*Akykatchy*) de la República Kirguisa, a la fiscalía, a los tribunales, a otros organismos estatales y a los órganos de la administración local.

10. Habida cuenta de que las disposiciones constitucionales arriba citadas representan información actualizada sobre las medidas que vienen adoptándose en el marco de la política estatal para promover la igualdad entre los géneros, a continuación se presenta información concreta sobre las medidas adoptadas para abordar las principales esferas de preocupación definidas por el Comité en las observaciones finales.

Por ejemplo, en el párrafo 22 c) de las observaciones finales derivadas del examen del cuarto informe periódico de la República Kirguisa en octubre de 2015, el Comité recomienda que el Estado parte:

- Establezca un mecanismo de supervisión que permita la vigilancia de la violencia contra las mujeres que ejerzan la prostitución por la policía, y ponga fin a las pruebas obligatorias ilegales del VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual para las mujeres que ejerzan la prostitución que a menudo se llevan a cabo durante las redadas policiales;

A fin de cumplir esas recomendaciones, en el párrafo 5 del plan de medidas se previeron las siguientes actividades:

- La creación de un grupo de trabajo interinstitucional encargado de elaborar una instrucción por la que se establecerán medidas para fortalecer el mecanismo de supervisión que permita vigilar la violencia que ejercen los agentes de policía contra las mujeres que son objeto de formas concomitantes de discriminación, en particular su sometimiento a pruebas obligatorias de detección del VIH/SIDA; el plazo de entrega de ese documento es el segundo semestre de 2017, y el resultado e indicador previstos son la creación del grupo interinstitucional y la elaboración de un proyecto de instrucción;
- La impartición de capacitación a los agentes del orden público sobre cuestiones relacionadas con la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer; el plazo de cumplimiento de esa tarea es el segundo semestre de 2017 y las entidades ejecutoras son el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, y de común acuerdo, la Oficina del Defensor Público (*Akykatchy*), la Fiscalía General y las organizaciones internacionales y sin fines de lucro interesadas.

En el marco del cumplimiento del párrafo 5.1 del plan de medidas se creó un grupo de trabajo interinstitucional integrado por representantes de la Fiscalía General, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social y la Oficina del Defensor Público (*Akykatchy*), que en estos momentos está en proceso de elaborar

el proyecto de instrucción. En ese proceso la Fiscalía General verificó la existencia de denuncias registradas de actos de violencia por parte de agentes de policía contra mujeres que ejercen la prostitución, incluso su sometimiento involuntario a pruebas de detección del VIH/SIDA y de otras enfermedades de transmisión sexual. La verificación no arrojó constancia de denuncia alguna. Al propio tiempo, el grupo de trabajo interinstitucional tomó en cuenta los datos oficiosos proporcionados por las organizaciones defensoras de los intereses de las mujeres que son objeto de formas concomitantes de discriminación, los que confirman que esas mujeres no denuncian los actos de violencia ante los órganos del orden interno por miedo y desconfianza. En vista de ello, en lo que respecta a las funciones de cada organismo estatal representado en el grupo de trabajo interinstitucional, en el proyecto de instrucción se formulan requisitos relativos al fortalecimiento de la vigilancia y la detección de las violaciones del estado de derecho y los derechos de las mujeres pertenecientes a ese grupo de población. En lo concerniente al Ministerio del Interior, se formulan las orientaciones pertinentes encaminadas a fortalecer el control por parte del personal directivo del Ministerio y su Servicio de investigaciones internas y Comisión de vigilancia pública.

Además, en la instrucción se presta especial atención a la verificación de los fundamentos jurídicos en que se basan las redadas policiales, a la investigación de las redadas no autorizadas, así como a la detección de las violaciones del estado de derecho y los derechos humanos que se hayan cometido, con miras a aplicar las medidas discrecionales que correspondan.

Una vez acordado, el proyecto de instrucción se someterá para su aprobación con arreglo al procedimiento establecido.

La Fiscalía General ha elaborado recomendaciones metodológicas destinadas a su personal para la supervisión de la aplicación estricta y uniforme de la Ley del VIH/SIDA en la República Kirguisa, que abarcan asimismo el sometimiento involuntario a pruebas de detección del VIH y la estigmatización y discriminación de las personas que viven con el VIH/SIDA.

En relación con el párrafo 5.2 del plan de medidas, hasta la fecha se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- A principios de 2017, en una reunión conjunta celebrada en el Ministerio del Interior con representantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se acordó ejecutar en todas las provincias del país un proyecto conjunto de sesiones de capacitación escalonada para agentes de policía (con un mínimo de 500 participantes) sobre prevención de la violencia por razón de género y la respuesta a ella;
- Ya se cuenta con un módulo de enseñanza y un juego de material didáctico o de referencia para desarrollar las sesiones de capacitación escalonada, listas confirmadas de los participantes y un calendario de las sesiones, que comienzan en enero de 2018.

11. En el párrafo 28 de las observaciones finales, el Comité recomienda que el Estado parte:

b) Apruebe una legislación general de lucha contra la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo;

En Kirguistán, el derecho de las mujeres a no ser objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo está protegido por las leyes. Por ejemplo, en la Ley de garantías estatales de la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres figura

una disposición que prohíbe la discriminación por razón de género. Sin embargo, en las entidades del orden público no hay constancia significativa alguna de denuncias registradas de casos de acoso sexual.

Las observaciones finales del Comité a ese respecto se abordan en varios párrafos del Plan de Acción Nacional para la igualdad de género para el período 2015-2017, que se refieren a la adopción de medidas de lucha contra las formas directas e indirectas de discriminación y violencia contra la mujer. En particular, en esas medidas se tiene en cuenta la recomendación núm. 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la cual se recomienda encarecidamente que, en casos en que en el puesto de trabajo existan tensiones relacionadas con problemas de género, se habilite un mecanismo de denuncias y se garantice el acceso a ese mecanismo por parte de quienes deseen hacer una denuncia.

Además, urge realizar investigaciones concretas en esa esfera, ya que se trata de un problema muy latente, que da lugar, como se ha señalado arriba, a que en las entidades del orden público no haya constancia de denuncias de actos de acoso sexual. Sin embargo, en la única encuesta sociológica realizada hasta la fecha en la República Kirguisa, a cargo de la organización sindical “*Tayanich*” mediante el método de cuestionario anónimo a 1.200 encuestados, se puso de relieve lo siguiente:

- Los encuestados se refirieron (por haberlos vivido o por tener conocimiento de ellos) a casos de acoso sexual principalmente en lugares como los centros de enseñanza superior y las empresas privadas, recalando que, a causa de los estereotipos sociales, las mujeres victimizadas permanecían calladas y no exigían que se hicieran respetar sus derechos;
- Además, algunas encuestadas que trabajan en los medios de prensa señalaron casos similares en que han sido objeto de acoso sexual al entrevistar a hombres que les han propuesto reunirse en circunstancias menos formales, entre otras cosas;
- Algunas participantes que trabajan en empresas privadas apuntaron que hay casos de hombres -dueños de talleres de costura, por ejemplo- que intentan presionar a las trabajadoras para que tengan relaciones con ellos, empleando el argumento de que “si estás de acuerdo, te aumento el sueldo, y si no, te despido”. Cabe señalar que es sumamente difícil probar ese tipo de hecho.

Actualmente, teniendo en cuenta las respuestas recibidas en el marco de esa encuesta, la Oficina del Defensor Público (*Akykatchy*) de la República Kirguisa tiene planes de hacer un seguimiento general de las relaciones laborales que abarque el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo con miras a preparar un informe especial que se presentará al *Zhogorku Kenesh* de la República Kirguisa para su examen.

Además, en el proceso de elaboración del proyecto de nuevo plan de acción nacional para la igualdad de género, a cargo en estos momentos del grupo de trabajo interinstitucional creado especialmente para ese fin, se examinarán medidas concretas de tipo jurídico, organizativo, de divulgación y otras medidas encaminadas a prevenir los casos de acoso sexual y a responder a ellos, sobre todo en el lugar de trabajo.

d) Estudie la posibilidad de introducir los derechos fundamentales y el derecho a la licencia de maternidad en el sector informal y ratificar el Convenio núm. 189 (2011) de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

De conformidad con esa observación, en el plan de medidas se prevén las siguientes medidas:

Hacer un seguimiento de la observancia de los derechos laborales de la mujer y consolidar los derechos básicos y el derecho a la licencia de maternidad en el sector no estructurado; y llevar a cabo una investigación de las actividades actuales de la mujer en el hogar.

Las entidades ejecutoras de lo dispuesto en ese párrafo son la Oficina del Defensor Público (*Akykatchy*) y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social. El plazo de ejecución es del segundo semestre de 2017 al primer semestre de 2018. El resultado e indicador previsto de la aplicación de lo dispuesto en ese párrafo consiste en la presentación al *Zhogorku Kenesh* de un informe sobre el seguimiento realizado. El procedimiento establecido para ello en este caso es que el Defensor Público prepare un informe especial para su examen por el *Zhogorku Kenesh*.

Ya se ha realizado el seguimiento y se ha incluido el informe sobre sus resultados, con recomendaciones, como una de las secciones principales del informe especial titulado “Observancia de los derechos laborales de las mujeres y los niños en la República Kirguisa”, que se ha presentado para su examen al *Zhogorku Kenesh*.

En el cuerpo principal y las conclusiones de ese informe se señala, en particular, que la República Kirguisa ratificó tres convenios fundamentales de la OIT relativos a la igualdad entre los géneros:

- El Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100);
- El Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952 (núm. 103);
- El Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111).

Entre los documentos nacionales fundamentales relativos a la protección de la maternidad y las personas con responsabilidades familiares figuran los siguientes:

- La Estrategia nacional para la igualdad de género hasta 2020. Una de las prioridades de la Estrategia, aprobada en 2012, es la creación de un sistema de educación funcional para adultos que complemente el sistema de educación oficial, con la expectativa de que, como resultado de la labor del sistema de educación funcional, en el próximo decenio cambie la estructura del empleo, lo que contribuirá a ampliar ante todo las posibilidades de las mujeres para conciliar el trabajo y la vida familiar. La Estrategia tiene por objeto promover la participación económica de las mujeres mediante el desarrollo de su potencial económico, su tránsito del ámbito del trabajo no estructurado e informal al mercado de trabajo estructurado, y la creación de condiciones de trabajo que tengan en cuenta las características específicas de la mujer y favorezcan la conciliación de las obligaciones laborales y familiares;
- El programa general de apoyo a la familia y la maternidad para el período 2012-2015. El objetivo principal de este programa, aprobado en 2012, consiste en mejorar el sistema de apoyo a las familias de muchos hijos (mediante la asistencia para la educación de los niños, la reducción de la matrícula de la educación preescolar, la colocación de los progenitores con muchos hijos en empleos con condiciones de trabajo flexibles, entre otras cosas);
- El programa de garantías estatales de asistencia médico-sanitaria a la población. En el marco de este programa se garantiza el derecho ciudadano a recibir asistencia médico-sanitaria gratuita o de costo reducido en los centros de salud, independientemente de su régimen de propiedad. A las mujeres, antes, durante

y después del parto, así como a los niños hasta los 16 años de edad (y en algunos casos, los 18 años de edad) se otorga el derecho a recibir servicios de salud ambulatorios y hospitalarios a título gratuito;

- El programa de desarrollo del bienestar social de la población para el período 2015-2017. Como medida de protección social complementaria, en este programa se prevé la actualización de los instrumentos jurídico-normativos que rigen la concesión de la prestación por maternidad;
- El programa de inversiones en salud para el período 2016-2025. En este programa, aprobado en 2016, se definen los ejes prioritarios de las inversiones que se necesitan en el sector de la salud, entre ellos la introducción a nivel de las provincias de un modelo de prestación de servicios ambulatorios para las embarazadas de alto riesgo y de un servicio de remisión a consultas médicas para mujeres y recién nacidos, así como la elevación de la calidad de los servicios médicos mediante la creación de condiciones sociales y económicas propicias para los jóvenes especialistas, sobre todo en las provincias.

La legislación laboral nacional se aplica a todos los trabajadores que hayan concertado un contrato de trabajo con un empleador. En el Código del Trabajo se tienen en cuenta las especificidades de la reglamentación de la labor de las distintas categorías de trabajadores (los trabajadores estacionales que trabajan por el método rotatorio, los trabajadores a destajo, los trabajadores pedagógicos que trabajan para empleadores particulares (trabajadores asalariados), entre otros). Además del Código del Trabajo, se han promulgado varias leyes nacionales sobre temas específicos, entre ellas la Ley de garantías estatales de la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres, que refuerza las garantías estatales en materia de igualdad de género en las relaciones laborales.

En la República Kirguisa a todas las mujeres trabajadoras se les garantizan una licencia de trabajo y la posibilidad de interrumpir temporalmente la actividad laboral durante el embarazo y el período de posparto, en particular:

- A las mujeres que participan en el mercado de trabajo estructurado (en una relación laboral con un empleador, incluidas las trabajadoras a destajo y las trabajadoras estacionales);
- A las empresarias privadas;
- A las pequeñas agricultoras;
- A las mujeres a quienes se les reconoce oficialmente la condición de desempleadas y están registradas en el servicio estatal de empleo.

En lo que respecta a la duración de una licencia y el derecho a descanso posnatal, cabe señalar lo siguiente:

La licencia por maternidad se otorga previa solicitud de la interesada y por indicación médica, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo. La duración de la licencia será de 126 días naturales (18 semanas), de las cuales 8 semanas corresponderán a un período de descanso posnatal. En caso de presentarse complicaciones durante el parto o en casos de parto múltiples, la duración de la licencia será de hasta 20 semanas. Por consiguiente, la ley se ajusta a lo dispuesto en el Convenio núm. 103 de la OIT, que estipula que la duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto en ningún caso será inferior a las seis semanas. Según las normas del trabajo, el cálculo se realiza por todo el período de la licencia

por maternidad, que se concede a la mujer íntegramente, independientemente del número de días que haya disfrutado efectivamente antes del parto.

El Estado presta especial atención a las cuestiones siguientes:

- Los beneficios que se otorgan a los habitantes de las provincias montañosas, incluidos los relacionados, por ejemplo, con la duración de la licencia por maternidad, se aumentan en dos semanas con el pago de una prestación por maternidad equivalente a la totalidad del salario, independientemente de la antigüedad en el puesto. En los casos de parto múltiple, independientemente de la duración efectiva del descanso prenatal, la licencia será de 180 días naturales;
- En lo referente al derecho de la mujer a una licencia por adopción, la política estatal no discrimina en contra de las mujeres que no son madres biológicas, sino que prevé en esos casos la protección del derecho a una licencia por maternidad. La mujer que hubiera adoptado a un niño (o a más de un niño) de hasta tres meses de nacido tiene un derecho opcional a la licencia. Si así lo desea, en lugar del descanso, la madre adoptiva tiene derecho a una licencia por maternidad por un período que abarca desde el día de la adopción hasta transcurridos 70 días naturales, y en caso de adoptar a dos o más niños, ese período se extiende a 110 días naturales a contar desde la fecha de su nacimiento. Ese derecho opcional tiene por objeto garantizar el carácter confidencial de la adopción;
- Lo dispuesto en el Código del Trabajo se hace extensivo a las mujeres que cumplen condena de privación de libertad: todas las reclusas que realizan una actividad laboral participan en el seguro social estatal obligatorio y tienen derecho a una licencia por maternidad al igual que las demás trabajadoras;
- La atención se centra asimismo en el derecho a una licencia por enfermedad o por complicaciones durante el parto.

Las siguientes categorías de mujeres tienen derecho a recibir prestaciones:

- Las mujeres que son parte en una relación laboral con un empleador. El derecho a percibir una prestación se hace efectivo en el momento en que se establece la relación laboral y se pierde el día que se vence el contrato de trabajo;
- Las empresarias particulares. El derecho a una prestación se hace efectivo al mes de pagar los impuestos, adquirir una patente o concertar un contrato tributario y se pierde al vencerse el plazo de vigencia del documento;
- Las pequeñas agricultoras. El derecho a una prestación se hace efectivo desde el momento en que se establece el derecho a la propiedad privada de la tierra;
- Las mujeres que tienen la condición oficial de desempleadas y están registradas en el servicio estatal de empleo.

Sobre el Estado y el empleador recae la responsabilidad de financiar la licencia por maternidad. El empleador paga el 100% del salario (los ingresos) durante los diez primeros días laborables. A partir del undécimo día laboral la prestación se paga con cargo al presupuesto del seguro social estatal por un monto de 10 unidades de pago mensual. El mecanismo de pago supone el pago íntegro y puntual de la prestación por el empleador a la mujer durante los diez primeros días laborables. El empleador aportará asimismo una cuantía equivalente a la prestación que se paga a partir del undécimo día laborable.

Sin embargo, es necesario mejorar la legislación que reglamenta el cálculo de las prestaciones, en relación con lo cual se ha sometido a examen un instrumento jurídico normativo mediante el cual se introducirán los cambios y enmiendas pertinentes. En particular, se viene revisando la norma por la cual se determinan y se pagan las prestaciones por maternidad, al tiempo que las nuevas disposiciones deberán entrar en vigor en un futuro cercano.

El empleador podrá pagar las prestaciones por maternidad al margen de las obligaciones jurídicas con cargo a sus propios recursos. El Estado acoge con satisfacción todo aumento de la cuantía de las prestaciones y promueve las iniciativas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores al respecto. Está establecido por ley que la cuantía de las prestaciones podrá aumentarse con cargo a los recursos propios del empleador siempre que en el contrato colectivo exista una disposición expresa a tal efecto. Conforme al Código del Trabajo, a solicitud de la mujer embarazada, y por indicación médica, el empleador adoptará las medidas necesarias para eliminar las condiciones de trabajo perjudiciales.

En las conclusiones del informe especial sobre los resultados del examen general de la legislación vigente se destacan las siguientes deficiencias y violaciones de los derechos de las mujeres trabajadoras, en particular:

- La ausencia de contratos de trabajo por escrito;
- La ausencia de expedientes laborales;
- El impago de horas extraordinarias trabajadas (la existencia de horarios de trabajo anormales);
- La obligación de trabajar los días de descanso y feriados;
- El incumplimiento por el empleador de las normas de protección del trabajo y de seguridad técnica, entre otras;

En base a los datos del seguimiento, en el informe especial se hace una serie de recomendaciones, entre otras cosas, sobre lo siguiente:

- El mejoramiento de la legislación para hacer más estricta la fiscalización por los empleadores de las violaciones de los derechos laborales de las mujeres que trabajan en el sector no estructurado de la economía;
- El examen de la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos;
- La intensificación de las campañas de divulgación destinadas a crear mayor conciencia en la población sobre el derecho al trabajo.