



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

Distr. general
21 de marzo de 2016
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Comunicación núm. 60/2013

Dictamen del Comité en su 63º período de sesiones (15 de febrero a 4 de marzo de 2016)

<i>Presentada por:</i>	Svetlana Medvedeva (representada por el abogado Dmitri Bartenev)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Federación de Rusia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	5 de mayo de 2013
<i>Referencias:</i>	Transmitidas al Estado parte el 15 de agosto de 2013 (no se publicaron como documento)
<i>Fecha de aprobación del dictamen:</i>	25 de febrero de 2016



Anexo

Dictamen del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con arreglo al artículo 7, párrafo 3, del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (63° período de sesiones)

respecto de la

Comunicación núm. 60/2013*

<i>Presentada por:</i>	Svetlana Medvedeva (representada por el abogado Dmitri Bartenev)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Federación de Rusia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	5 de mayo de 2013

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, establecido en virtud del artículo 17 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,

Reunido el 25 de febrero de 2016,

Aprueba el siguiente:

Dictamen a tenor del artículo 7, párrafo 3, del Protocolo Facultativo

1.1 La autora de la comunicación es Svetlana Medvedeva, ciudadana rusa nacida el 20 de marzo de 1986. Afirma que ha sido víctima de una conculcación de los derechos que la asisten en virtud de los artículos 1, 2 c), d), e) y f) y 11, párrafo 1 b), c) y f), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La autora está representada por el abogado Dmitri Bartenev. El Estado parte ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo el 23 de enero de 1981 y el 28 de julio de 2004, respectivamente.

1.2 El 23 de octubre de 2013, el Estado parte pidió al Comité que examinara por separado la admisibilidad de la comunicación y el fondo de la cuestión. El 14 de marzo de 2014, el Comité, actuando por medio del Grupo de Trabajo sobre las Comunicaciones Presentadas en virtud del Protocolo Facultativo, decidió, de conformidad con el artículo 66 de su reglamento, examinar la admisibilidad de la comunicación junto con el fondo del caso.

* Participaron en el examen de la presente comunicación los siguientes miembros del Comité: Ayse Feride Acar, Gladys Acosta Vargas, Bakhita Al-Dosari, Nicole Ameline, Magalys Arocha Dominguez, Barbara Bailey, Niklas Bruun, Louiza Chalal, Naéla Gabr, Hilary Gbedemah, Yoko Hayashi, Ismat Jahan, Dalia Leinarte, Lia Nadaraia, Theodora Nwankwo, Pramila Patten, Silvia Pimentel, Biancamaria Pomeranzi y Xiaojiao Zou.

Los hechos expuestos por la autora

2.1 La autora reside en la región de Samara de la Federación de Rusia. En 2005 se graduó en la Escuela de Navegación Fluvial de Samara, donde había cursado estudios de navegación fluvial y costera y se tituló como oficial de navegación (piloto con diploma universitario). El 1 de junio de 2012 presentó su candidatura para ocupar un puesto de timonel-maquinista en la Empresa de Transporte Fluvial de Pasajeros de Samara, una sociedad de responsabilidad limitada. Inicialmente la candidatura fue aprobada por el subdirector de la empresa. Sin embargo, el 29 de junio su solicitud fue rechazada haciendo referencia al Reglamento del Gobierno núm. 162, de 25 de febrero de 2000, que contiene una lista de trabajos duros y puestos con condiciones de trabajo nocivas o peligrosas prohibidos para las mujeres. El Reglamento se dictó basándose en el artículo 253 del Código de Trabajo de la Federación de Rusia.

2.2 De conformidad con la sección 404 del capítulo XXXIII del Reglamento núm. 162, está prohibido utilizar mano de obra femenina en puestos de personal de máquinas de todos los tipos de buques, así como en puestos en que se combinan funciones en cubierta y en la sala de máquinas. Esos puestos incluyen el de timonel-maquinista. Sin embargo, de conformidad con el párrafo 1 de la sección, un empleador puede decidir utilizar mano de obra femenina para los puestos prohibidos si se han organizado condiciones de trabajo seguras, que deben certificarse mediante una evaluación del lugar.

2.3 Dicha evaluación, realizada en 2010, determinó que el puesto de timonel-maquinista no cumplía los requisitos de seguridad en el trabajo porque los parámetros de ruido eran superiores a los niveles seguros. Las condiciones de trabajo se calificaron de nocivas en virtud del “Manual de evaluación higiénica del entorno de trabajo y los factores del proceso laboral; criterios de clasificación de las condiciones de trabajo” (Reglamento núm. 2.2.2006-05, aprobado por el Oficial Médico Superior de la Sanidad del Estado el 29 de julio de 2005). El Reglamento no contiene ninguna explicación concreta del motivo por el que un nivel superior de ruido puede tener efectos nocivos en la salud de las mujeres.

2.4 La autora presentó un recurso ante los tribunales contra el rechazo de su solicitud, a fin de obtener una orden judicial que obligara a la empresa a establecer las condiciones de trabajo seguras requeridas para su contratación. Se fundaba en las disposiciones en materia de igualdad de la Constitución y del Código de Trabajo, y señaló que este disponía específicamente la igualdad de trato entre hombres y mujeres y prohibía la discriminación de género en las relaciones laborales (art. 3). El 20 de agosto de 2012, el Tribunal de Distrito de Samara desestimó el recurso de la autora afirmando que la decisión impugnada no violaba el derecho al empleo de la autora porque su finalidad era protegerla de factores laborales nocivos que tuvieran un efecto perjudicial para las mujeres y su salud reproductiva. El Tribunal de Distrito se basó en la posición del Tribunal Constitucional (Decisión núm. 617-O-O, de 22 de marzo de 2012) en un caso relativo a la prohibición para las mujeres de trabajar como ayudantes en la conducción de ferrocarriles metropolitanos¹.

¹ Decisión núm. 617-O-O del Tribunal Constitucional, de 22 de marzo de 2012.

2.5 El Tribunal de Distrito tomó nota de la decisión de la empresa de encargar una evaluación extraordinaria de las condiciones del lugar de trabajo. El 28 de junio de 2012, la empresa había contratado a una agencia encargada de evaluar las condiciones después de que se sustituyeran los motores del buque. Sin embargo, en el momento de la vista no se disponía de los resultados de la evaluación y el Tribunal determinó que la autora tendría la oportunidad de volver a solicitar el puesto si la evaluación de la Inspección de Vigilancia Sanitaria producía una certificación positiva.

2.6 La autora presentó un recurso contra la sentencia, por considerar que el Tribunal de Distrito no había examinado adecuadamente su solicitud principal, consistente en obligar a la empresa a crear condiciones de trabajo seguras que permitieran que ella, como mujer, pudiera trabajar como timonel-maquinista. También argumentó que la decisión impugnada demostraba que, en la práctica, se le prohibía ejercer su derecho a un empleo acorde con su educación, porque en cualquier caso su cualificación de oficial de navegación entrañaría automáticamente un trabajo en condiciones que las leyes y reglamentos consideraban peligrosas para las mujeres. Por consiguiente, la empresa tenía la obligación de crear esas condiciones siempre que fuera viable. No obstante, el Tribunal no llegó a examinar si la empresa había tomado medidas positivas a ese respecto ni si la evaluación extraordinaria de las condiciones del lugar de trabajo se había encargado con ese fin.

2.7 En su escrito destinado al juicio de apelación, la empresa indicó que la evaluación extraordinaria había confirmado que el puesto de timonel-maquinista estaba clasificado entre los que tenían condiciones de trabajo nocivas. El recurso de la autora fue desestimado por el Tribunal Regional de Samara el 19 de noviembre de 2012. La autora sostenía que, de este modo, se habían agotado los recursos efectivos de que disponía.

2.8 La autora optó por un recurso extraordinario y presentó un recurso de casación ante la Presidencia del Tribunal Regional de Samara. El recurso fue desestimado por una decisión de 7 de marzo de 2013. La Presidencia del Tribunal estimó, en particular, que:

No pueden tenerse en consideración los argumentos de la solicitante al efecto de que, al desestimar su reclamación, el tribunal [de primera instancia] no tuvo en cuenta su petición de imponer al demandado la obligación de crear las condiciones de trabajo requeridas para su empleo, pese a que el deber correspondiente del empleador está estipulado por la ley. El tribunal de primera instancia estimó correctamente que la firma de un contrato de trabajo con una persona determinada es un derecho, y no una obligación, del empleador. Con objeto de hacer efectivo este derecho en virtud de la nota núm. 1 de la lista [del Reglamento núm. 162], se otorga al empleador el derecho de decidir la utilización de mano de obra femenina para los puestos y ocupaciones prohibidos siempre que se creen unas condiciones de trabajo seguras, confirmadas por la evaluación del lugar de trabajo. Sin embargo, estas disposiciones no imponen a un empleador la obligación de crear esas condiciones de trabajo en todos los casos en que una mujer solicite ser empleada para ocupar el puesto correspondiente.

2.9 La autora indicó también que no se había presentado en su nombre ninguna otra denuncia a ningún otro procedimiento internacional de investigación o de conciliación en relación con los incidentes que dan lugar a la presente comunicación.

La denuncia

3.1 La autora afirma que ha sido víctima de una conculcación de los derechos que la asisten en virtud de los artículos 1, 2 c), d), e) y f) y 11, párrafo 1 b), c) y f), de la Convención.

3.2 La autora sostiene que la empresa se negó a emplearla por razón de su sexo, basándose en una prohibición jurídica explícita. Afirma que esta diferencia de trato es discriminatoria y contraviene la Convención, y que ni en el artículo 253 del Código de Trabajo ni en el Reglamento núm. 162 se explica la motivación de una prohibición general. De conformidad con el razonamiento del Tribunal Constitucional en su decisión de 22 de marzo de 2012, la prohibición tiene el propósito de proteger la salud reproductiva de las mujeres. No obstante, la prohibición se aplica a todas las mujeres, independientemente de su edad, estado civil, capacidad o deseo de tener hijos u otras circunstancias personales. También alega que, en su caso, las autoridades judiciales interpretaron erróneamente el artículo 4, párrafo 2, de la Convención al considerar que la medida de protección estaba justificada por ese artículo. Del texto del artículo 4 se desprende claramente que su inclusión en la Convención obedece al propósito de exigir a los Estados que permitan a las mujeres lograr su igualdad *de facto* o sustantiva con los hombres, teniendo presente que a veces se requiere un trato no idéntico de las mujeres y los hombres a causa de sus diferencias biológicas. La disposición no sanciona la restricción de los derechos de las mujeres, incluido el derecho al trabajo, por razón de sus diferencias biológicas o de su potencial para quedar embarazadas y tener hijos. El artículo 4, párrafo 2, no justifica la limitación ni la restricción de los derechos humanos de las mujeres, incluido el derecho al trabajo, ni ofrece una base para establecer distinciones por razón de sexo que restrinjan o anulen el ejercicio de esos derechos por las mujeres en condiciones de igualdad.

3.3 La autora sostiene que, aunque la adopción de ese régimen fuera consecuencia de un deseo de “proteger” a las mujeres, esto no es pertinente en la consideración de si constituye o no discriminación. Indica que la Convención exige a los Estados partes velar por que los empleadores tomen medidas tendentes a eliminar los efectos negativos para la salud de las mujeres. Aun en los casos en que esas medidas no existen o son imposibles, no es apropiado impedir el empleo de las mujeres mediante leyes que las excluyen y son aplicables solo a ellas. Las leyes y normas sobre salud y seguridad en el empleo deben imponer a los empleadores la obligación de hacer que los lugares de trabajo sean seguros para todos los empleados, de uno y otro sexo, y deben regular estrictamente los entornos de trabajo nocivos o peligrosos con miras a proteger la salud de todos los empleados, de uno y otro sexo, en la mayor medida posible. El artículo 253 del Código de Trabajo y los reglamentos pertinentes, que se limitan a excluir a las mujeres del empleo en determinadas ocupaciones o entornos de trabajo, eximen a los empleadores de la obligación de crear entornos de trabajo seguros y de mejorar las condiciones del lugar de trabajo, por lo cual no son un mecanismo eficaz para mejorar la salud y la seguridad en el empleo. Además, el grado de generalización y las condiciones de exclusión y su aplicación únicamente a las mujeres socavan de forma inmediata el argumento de

que pueden tener una función legítima en materia de salud y seguridad en el empleo. Por el contrario, esos factores indican que la ley fue consecuencia de toda una serie de normas y estereotipos de género muy cuestionables.

3.4 La autora alega también que el artículo 11, párrafo 1 f), de la Convención, que requiere que los Estados partes adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de garantizar el derecho a la protección de la salud y a la seguridad de las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de la reproducción, no justifica la exclusión generalizada de las mujeres de determinadas profesiones o empleos. Efectivamente, se refiere al derecho de una mujer a la protección de la salud y la seguridad de las condiciones de trabajo, y no al derecho del Estado a proteger la función reproductiva de una mujer excluyéndola, a ella y a todas las demás mujeres, de determinados lugares de trabajo o empleos con independencia de su deseo de beneficiarse de dicha protección. El artículo 11, párrafo 1 f), que debe leerse en el contexto de las demás disposiciones del artículo 11, obliga a los Estados partes a velar por que los lugares de trabajo y los empleadores adopten de manera proactiva las medidas de inclusión necesarias para proteger la salud de las mujeres en el trabajo, incluida la salud reproductiva, de modo que puedan ejercer sus derechos al trabajo y a la salud en condiciones de igualdad y no discriminación. No proporciona una base para estipular por ley exclusiones por razón de sexo que se establezcan entre los hombres y las mujeres con respecto a quién puede y quién no puede desempeñar ciertos tipos de trabajos. Por otra parte, el artículo 11, párrafo 1 d), dispone que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de garantizar el derecho a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

3.5 La autora afirma, además, que las autoridades nacionales hicieron referencia a motivos de salud y seguridad para justificar la prohibición del empleo de mujeres en determinadas ocupaciones. Está fuera de duda que ciertos entornos de trabajo pueden llegar a tener un efecto negativo en la salud reproductiva de las mujeres, pero en la legislación de la Federación de Rusia no figura ninguna prohibición sobre empleo perjudicial para los hombres. Como señaló el Tribunal Constitucional en su decisión de 22 de marzo de 2012, un Reglamento Sanitario de 28 de octubre de 1996 que estipula los “Requisitos de higiene para las condiciones de trabajo femenino” proporciona los “criterios objetivos” para imponer restricciones al trabajo de las mujeres. Sin embargo, no existe un reglamento análogo para definir las condiciones de trabajo de los hombres, pese a que se ha reconocido oficialmente que determinados factores profesionales pueden tener un efecto negativo en la salud de los hombres, incluida su función reproductiva. Por consiguiente, la autora afirma que el Estado parte no ha sido consecuente en su aplicación de las normas jurídicas en esta esfera al imponer una prohibición tan solo a las mujeres. Esto es un indicio del sesgo de género y de los estereotipos arraigados en la legislación nacional, que establecen medidas de protección suponiendo que una mujer debe ser considerada en primer lugar como madre y únicamente después como empleada. Además, de las decisiones judiciales nacionales se desprende que el hecho de que “el nivel equivalente de ruido durante el turno de trabajo superaba el nivel permitido” se citaba como justificación para impedir que la autora trabajara como timonel-maquinista. Si bien corresponde a las autoridades nacionales determinar qué factores ocupacionales tienen un efecto negativo en la salud de las mujeres, no puede pasarse por alto que no hay ninguna prueba científica de un peligro inmediato

o irreversible para la salud reproductiva de la autora a causa del nivel superior de ruido. Los reglamentos no explican en qué forma un nivel superior de ruido puede influir negativamente en la salud reproductiva o en la salud general de una mujer ni si esa influencia podría atenuarse con medidas preventivas.

3.6 La autora alega que en su caso es evidente la desproporción de la prohibición por ley del acceso de las mujeres a determinados empleos. Declara que tiene dos hijos y que, de conformidad con la ley federal sobre los elementos básicos de la atención de la salud en el Estado parte, tiene derecho a solicitar la esterilización médica obedeciendo exclusivamente a su voluntad. Esto significa que la ley le permite interrumpir de manera irreversible su capacidad reproductiva mediante la esterilización, pero al mismo tiempo no tiene en cuenta su deseo de acceder a un empleo que es potencialmente (y teóricamente) perjudicial para su función reproductiva y sin embargo no tiene un efecto irreversible en ella. La autora se refiere a las opiniones del Comité, diciendo que este ha criticado los marcos jurídicos nacionales que contemplan “desigualdades flagrantes” que pueden observarse en “la contratación, los salarios y los derechos de licencia de las mujeres, así como en las restricciones que la ley impone al empleo de las mujeres, pero no de los hombres, lo cual pone de manifiesto actitudes basadas en estereotipos sobre trabajos apropiados para las mujeres”². La autora se refiere también a un estudio encargado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer en 2006, en el que se concluyó que, “en contravención de la Convención, 6 de los 9 países examinados restringen las opciones de empleo de las mujeres prohibiéndoles el trabajo nocturno, el trabajo en minas... Esas disposiciones proteccionistas interfieren en la autonomía de las mujeres e imponen restricciones poco razonables a su derecho a elegir profesión y empleo”.

3.7 La autora sostiene que de las disposiciones del artículo 2 de la Convención, leído conjuntamente con el artículo 11, se desprende con claridad que la Convención requiere que los Estados adopten las medidas legislativas necesarias para proteger a las mujeres contra la discriminación por razón de género practicada por los empleadores. Según el artículo 11, ello incluye exigir que los empleadores tomen medidas proactivas y razonables para que los lugares de trabajo sean seguros para las mujeres. En consecuencia, las leyes de la Federación de Rusia debían haber exigido a la empresa efectuar los ajustes razonables del entorno de trabajo que fueran necesarios para permitir a las mujeres desempeñar las funciones deseadas con seguridad, por ejemplo reduciendo el nivel de ruido o la duración de la exposición de las empleadas a ruidos perjudiciales. En cambio, la ley dispone que la empresa tiene, en definitiva, discreción para decidir si desea efectuar esos ajustes. No hay ninguna ley nacional que exija a un empleador evaluar qué ajustes potenciales se requieren para proteger la salud de las mujeres y permitir su participación en las profesiones “prohibidas” de que se trate y tomar medidas razonables y prácticas con este fin.

² Véanse las observaciones finales del Comité sobre Marruecos (A/52/38/Rev.1, primera parte, párr. 65). Véanse también las observaciones sobre Argelia (CEDAW/C/DZA/CO/3-4, párrs. 38 y 39) y Croacia (A/53/38/Rev.1, primera parte, párr. 103).

3.8 La autora señala que los tribunales nacionales se refirieron al hecho de que el nivel equivalente de ruido durante el turno de trabajo superaba el nivel permitido como justificación de la negativa a emplearla como timonel-maquinista. De ello se desprende que las autoridades nacionales nunca consideraron ninguna medida que la empresa pudiera haber tomado de forma razonable para reducir el efecto negativo del ruido para su salud. La autora alega que limitar las disposiciones de lucha contra la discriminación a medidas negativas tendrá como única consecuencia que las garantías de la Convención sean puramente teóricas, dado que es esencial tomar “todas las medidas apropiadas”, en cumplimiento del artículo 2 e) de la Convención, para eliminar la discriminación contra la mujer. En el texto del artículo 11, párrafo 1 b), c) y f), queda claro que las medidas apropiadas entrañan obligaciones positivas de los Estados partes al objeto de regular a los empleadores y garantizar que adopten medidas prácticas proactivas. La autora sostiene que el Estado parte debería haber solicitado a la empresa que, como mínimo, adoptara medidas prácticas y razonables sobre la base de una evaluación exhaustiva con el propósito de permitir que una mujer candidata ocupara el puesto deseado.

3.9 La autora sostiene también que el artículo 2 e) de la Convención requiere que los Estados partes adopten todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. Además, el Comité ha reiterado en su jurisprudencia y en sus recomendaciones generales que, en virtud de la Convención, los Estados partes tienen la obligación de establecer un sistema de protección jurídica contra abusos por parte de agentes privados³.

Observaciones del Estado parte

4.1 El 23 de octubre de 2013, el Estado parte confirmó que la autora había solicitado el puesto de timonel-maquinista en la Empresa de Transporte Fluvial de Pasajeros de Samara, pero que su solicitud había sido rechazada porque las condiciones de trabajo se consideraban peligrosas. Señaló que el artículo 253 del Código de Trabajo limitaba la utilización de mano de obra femenina en profesiones duras, peligrosas e insalubres, así como en el trabajo bajo tierra, con la excepción de los trabajos no físicos y los servicios sanitarios y domésticos. La lista de industrias, profesiones y ocupaciones con condiciones de trabajo insalubres y peligrosas restringidas para la mano de obra femenina, así como los pesos máximos permisibles que pueden manejar o levantar manualmente las mujeres, se aprobó aplicando un procedimiento establecido por el Gobierno, teniendo en cuenta la opinión del Comité Trilateral Ruso sobre Relaciones Sociales y Laborales. En el momento de presentarse la solicitud, la cuestión estaba regulada por el Reglamento núm. 162, de 25 de febrero de 2000. La sección 404 de la citada lista enumeraba los puestos de maquinista de todos los tipos de buques, así como los de miembros de la tripulación de todos los tipos de flota.

³ Véanse la recomendación general núm. 19 (1992) del Comité sobre la violencia contra la mujer, párr. 9; la recomendación general núm. 28 (2010) relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención, párrs. 13 y 19; y las comunicaciones núm. 17/2008, *Pimentel v. Brazil*, dictamen aprobado el 25 de julio de 2011, párr. 7.5; núm. 18/2008, *Vertido v. the Philippines*, dictamen aprobado el 16 de julio de 2010, párr. 8.4; núm. 5/2005, *Goekce v. Austria*, dictamen aprobado el 6 de agosto de 2007, párr. 12.1.4; y núm. 6/2005, *Yildirim v. Austria*, dictamen aprobado el 6 de agosto de 2007, párrs. 12.1.2 y 12.1.5.

4.2 El Estado parte declaró que los tribunales habían rechazado las reclamaciones de la autora relativas a la firma de un contrato de trabajo con ella. De conformidad con el artículo 3 del Código de Trabajo, las distinciones, excepciones, preferencias y limitaciones de los derechos de los empleados determinadas por los requisitos inherentes a un tipo específico de empleo, con arreglo a la ley federal o a causa de la atención especial dedicada por el Estado a las personas que requieren una mayor protección social y jurídica, no deben considerarse discriminatorias. Como se establece en la Decisión núm. 617-O-O del Tribunal Constitucional de 22 de marzo de 2012, al proclamar el derecho de todos a la seguridad y la salud, la Constitución establecía el principio de que la salud de la persona constituía un beneficio inalienable del máximo nivel, sin el cual muchos otros beneficios y valores perderían su significado y, por consiguiente, su protección y su mejora tenían un papel central en la sociedad y en el Estado. Esto definía las obligaciones del Estado, que se responsabilizaba de la protección y la mejora de la salud de la población. Por consiguiente, a fin de aplicar los derechos constitucionales, la legislación reguladora de las relaciones laborales exigía el establecimiento de disposiciones generales de protección de la salud de los trabajadores y de reglamentos especializados que tuvieran en consideración, entre otras cosas, las características y condiciones del trabajo y las características psicofisiológicas de los trabajadores. Este segundo aspecto incluye la reglamentación específica del trabajo de las mujeres.

4.3 El Estado parte indicó que las características psicofisiológicas de los trabajadores se tenían en consideración al estipular restricciones particulares a la utilización de mano de obra femenina; esas limitaciones se imponían en relación con la necesidad de que las mujeres estuvieran especialmente protegidas ante factores perjudiciales del proceso de producción que tuvieran una influencia negativa en el cuerpo femenino, en particular en su función reproductiva. Al establecer una lista de trabajos duros y empleos con condiciones de trabajo nocivas o peligrosas prohibidos para las mujeres, el Gobierno había actuado sobre la base de una evaluación de las condiciones de trabajo y del grado de influencia de esas condiciones en el cuerpo de la mujer trabajadora y su función reproductiva. Por consiguiente, la lista se había elaborado basándose en criterios objetivos, lo cual excluía la restricción arbitraria de la utilización de mano de obra femenina para los empleos enumerados y constituía una garantía del derecho de las mujeres a condiciones de trabajo justas. Al mismo tiempo, en la sección 404, párrafo 1, de la lista se estipulaba que las mujeres podían ser empleadas en las ocupaciones de la lista si el empleador creaba condiciones de trabajo seguras; estas debían ser confirmadas mediante una evaluación del lugar y una certificación positiva de las inspecciones de trabajo y sanitaria del Estado. Por consiguiente, la prohibición del empleo de mujeres en las ocupaciones incluidas en la lista no era absoluta, sino que era limitada hasta que se eliminaran los factores perjudiciales para el cuerpo de la mujer.

4.4 El Estado parte indicó que las citadas disposiciones legislativas no podían considerarse discriminatorias para las mujeres porque no limitaban el derecho de una mujer a trabajar en condiciones apropiadas y contenían garantías para proteger la salud de la mujer en el trabajo.

4.5 Habida cuenta de todo ello, el Estado parte consideraba que la comunicación era inadmisibile.

Comentarios de la autora sobre las observaciones del Estado parte

5. El 5 de enero de 2014, la autora declaró que el Estado parte se había limitado a repetir la posición de los tribunales nacionales y que no abordaba ninguno de los argumentos expuestos en su comunicación con respecto a la discriminación que había sufrido.

Observaciones adicionales del Estado parte

6.1 El 26 de febrero de 2014, el Estado parte reiteró su exposición anterior. También afirmó que, con arreglo a los tratados internacionales, la adopción de medidas especiales para proteger la maternidad no se consideraba discriminatoria (artículo 4, párrafo 2, de la Convención). El Estado parte se refirió al artículo 10, párrafo 3, de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, al efecto de que las medidas adoptadas para proteger a las mujeres en determinados tipos de trabajo, por razones inherentes a sus características físicas, no se consideraban discriminatorias, y al artículo 1, párrafo 2, del Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (Núm. 111), de la Organización Internacional del Trabajo, con arreglo al cual las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no eran consideradas como discriminación. Las disposiciones citadas se reflejaban en la posición del Tribunal Constitucional en un caso similar (Núm. 617-O-O, decisión de 22 de marzo de 2012). El Tribunal estimó que la realización del principio jurídico de igualdad no podía aplicarse sin tener en consideración el papel social de las mujeres en la procreación, que obligaba al Estado a instaurar garantías adicionales para las mujeres, incluso en las relaciones laborales, tendentes a la protección de la maternidad. El Estado parte se refirió al artículo 253 del Código de Trabajo y afirmó que, según el Tribunal Constitucional, el propósito del artículo era proteger la salud reproductiva de las mujeres frente a factores perjudiciales del proceso de producción. Reiteró asimismo que en la sección 404, párrafo 1, de la lista se estipulaba que un empleador podría decidir utilizar mano de obra femenina para las ocupaciones prohibidas siempre que se hubieran organizado condiciones de trabajo seguras, certificadas mediante una evaluación del lugar. En consecuencia, la prohibición del empleo de mujeres en las ocupaciones incluidas en la lista no tenía carácter absoluto.

6.2 El Estado parte también afirmó que, con arreglo a los artículos 376, párrafo 3, y 377 del Código de Procedimiento Civil, la autora podía haber presentado ante el Tribunal Supremo un recurso de casación contra la decisión del Tribunal de Distrito de Samara de 20 de agosto de 2012 y la decisión del Tribunal Regional de Samara de 19 de noviembre de 2012 en un plazo de seis meses a partir de su entrada en vigor. Además, el artículo 391, párrafo 1, del Código contemplaba la posibilidad de recurrir contra la decisión de desestimar su recurso de casación presentado a la Presidencia del Tribunal Regional de Samara (de 7 de marzo de 2013) ante la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo (solicitud de un procedimiento de revisión). En el momento de presentarse la comunicación al Comité (14 de mayo de 2013), el plazo de seis meses para interponer un recurso con arreglo al artículo 376 del Código no había expirado, pero la autora no lo había hecho. Por otra parte, en virtud del artículo 112 del Código, existía la posibilidad de solicitar que volviera a iniciarse el plazo si el Tribunal reconocía que había motivos razonables para que se hubiera superado la fecha límite. Por tanto, la autora seguía teniendo la oportunidad de presentar un recurso. El Estado parte sostenía que la comunicación era inadmisibles con arreglo al artículo 4, párrafo 2, del Protocolo Facultativo.

6.3 Además, el Estado parte afirmó que la autora podía solicitar el puesto de timonel-maquinista en la empresa únicamente con carácter temporal, para reemplazar a un trabajador en ejercicio de su licencia, para el cual estaba reservado el puesto. La licencia concedida a ese trabajador ya había finalizado en el momento en que el tribunal de primera instancia examinó el recurso de la autora.

Comentarios de la autora

7.1 El 2 de junio de 2014, la autora alegó que un recurso de casación ante el Tribunal Supremo no era un recurso efectivo disponible para ella. De conformidad con el artículo 387 del Código de Procedimiento Civil, el Tribunal, actuando como tribunal de casación, podía anular la decisión de un tribunal inferior si se determinaba que habían existido infracciones graves de normas sustantivas o de procedimiento, y que el hecho de no remediar esas infracciones había impedido el restablecimiento de los derechos e intereses legítimos del solicitante. Por tanto, este recurso era de carácter extraordinario. Los tribunales nacionales se habían basado en la posición del Tribunal Constitucional, que previamente había determinado que las restricciones que la ley imponía al empleo femenino eran constitucionales y, por consiguiente, no discriminatorias. El Estado parte había argumentado que el derecho sustantivo se había aplicado correctamente en el caso de la autora, de modo que no se explicaba el fundamento de un posible recurso de casación ante el Tribunal Supremo. Al mismo tiempo, en el caso de la autora no se habían producido infracciones de procedimiento que el Tribunal Supremo hubiera podido remediar. Por consiguiente, un recurso de casación ante el Tribunal Supremo tenía un fundamento dudoso y no era un recurso efectivo a su disposición.

7.2 La autora también alegó que del texto del artículo 4 de la Convención se desprendía claramente que dicho artículo se había incluido para exigir que los Estados permitieran a las mujeres lograr la igualdad *de facto* o sustantiva con los hombres, teniendo presente que a veces se requería un trato no idéntico de las mujeres y los hombres a causa de sus diferencias biológicas⁴. Así, el propósito del artículo 4, párrafo 2, era contemplar medidas positivas y potencialmente preferentes para las mujeres (denominadas “medidas especiales”) que de hecho otorgaran a las mujeres la igualdad en el ejercicio de sus derechos, incluido el derecho al trabajo, teniendo en cuenta las diferencias biológicas y las necesidades relacionadas con el embarazo y la maternidad, por ejemplo mediante leyes que contemplaran la licencia de maternidad remunerada. La disposición no sancionaba la restricción de los derechos de las mujeres, incluido el derecho al trabajo, a causa de las diferencias biológicas o de su potencial de quedar embarazadas y tener hijos. La autora señalaba además que el Estado parte no había presentado información relativa al hecho de que las autoridades no hubieran adoptado medidas positivas para permitir que la autora ocupara el puesto al que aspiraba.

Observaciones adicionales del Estado parte

8. El 13 de noviembre de 2014, el Estado parte se refirió al contenido de los artículos 320, 330, párrafo 1, 376, 387, 391.1 y 391.9 del Código de Procedimiento Civil. El Estado parte también se refirió a la definición de “discriminación contra la mujer” contenida en el artículo 1 de la Convención, y reiteró que la adopción de medidas especiales tendentes a proteger la maternidad no se consideraba discriminatoria. Reiteró su exposición relativa a las conclusiones del Tribunal Constitucional en la Decisión núm. 617-O-O, de 22 de marzo de 2012 (véase el párr. 4.2), y algunas de sus exposiciones anteriores (véase el párr. 6.1).

Comentarios adicionales de la autora

9. El 14 de enero de 2015, la autora declaró que las observaciones del Estado parte no contenían argumentos nuevos, que no tenía más comentarios que hacer y que ratificaba plenamente su comunicación inicial.

Deliberaciones del Comité

Examen de admisibilidad

10.1 De conformidad con el artículo 64 de su reglamento, el Comité debe decidir si la comunicación es admisible en virtud del Protocolo Facultativo. De conformidad con el artículo 72, párrafo 4, debe hacerlo antes de examinar el fondo de la comunicación.

⁴ La autora se remite a la recomendación general núm. 25 (2004) del Comité sobre medidas especiales de carácter temporal.

10.2 El Comité toma nota de que, en sus observaciones de 23 de octubre de 2013, el Estado parte impugnó la admisibilidad de la comunicación, basándose al parecer en la falta de fundamentación de las alegaciones de la autora, sin especificar un motivo particular con arreglo al Protocolo Facultativo. Además, el Comité toma nota de los argumentos del Estado parte de 26 de febrero de 2014 y 14 de noviembre de 2014 al efecto de que la autora podría haber presentado ante el Tribunal Supremo un recurso de casación contra la decisión del Tribunal de Distrito de Samara de 20 de agosto de 2012 y la decisión del Tribunal Regional de Samara de 19 de noviembre de 2012, y de que tenía la posibilidad de solicitar una revisión de la decisión por la que se desestimaba su recurso de casación ante la Presidencia del Tribunal Regional de Samara (de 7 de marzo de 2013) mediante un procedimiento de revisión ante la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo y que, en consecuencia, la comunicación debe declararse inadmisibile.

10.3 El Comité recuerda que, de conformidad con el artículo 4, párrafo 1, del Protocolo Facultativo, no examinará una comunicación a menos que se haya cerciorado de que se han agotado todos los recursos de la jurisdicción interna, salvo que la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente o no sea probable que brinde por resultado un remedio efectivo. En este sentido, el Comité también toma nota de la explicación de la autora al efecto de que un recurso de casación ante el Tribunal Supremo no es un recurso efectivo para ella porque el tribunal de casación puede anular una decisión de un tribunal inferior solo si determina la existencia de infracciones graves de normas sustantivas o de procedimiento; sin embargo, en su caso, el Estado parte ha afirmado que las normas de derecho sustantivo se aplicaron correctamente y que no hubo infracciones procesales que pudieran haber sido remediadas por el Tribunal Supremo.

10.4 El Comité observa que, de conformidad con el artículo 376 del Código de Procedimiento Civil, los motivos para la anulación o modificación de una decisión judicial en el procedimiento de casación son infracciones graves de las normas de derecho sustantivo o de las normas de derecho procesal que han afectado el resultado de la causa. El Comité observa también que la revisión en casación parece referirse principalmente a la legalidad de las decisiones de los tribunales inferiores. Al mismo tiempo, el Comité observa que la autora no impugna la legalidad de esas decisiones, sino la compatibilidad de las disposiciones respectivas del Código de Trabajo y del Reglamento núm. 162 de 25 de febrero de 2000 con las disposiciones de los artículos 1, 2 c), d), e) y f) y 11, párrafo 1 b), c) y f), de la Convención. Por consiguiente, el Comité considera que un nuevo recurso de casación no constituiría un remedio eficaz para las presuntas infracciones en el caso de la autora.

10.5 El Comité observa que uno de los motivos para la revocación de decisiones mediante un procedimiento de revisión con arreglo al artículo 391.9 del Código de Procedimiento Civil es la violación de las libertades y los derechos humanos consagrados en la Constitución, los principios y normas universalmente reconocidos del derecho internacional y los tratados internacionales suscritos por el Estado parte. No obstante, el Comité observa que la cuestión de la constitucionalidad de la legislación impugnada ya ha sido examinada por la máxima instancia del Estado parte, es decir, el Tribunal Constitucional (véanse los párrs. 2.4, 2.10, 2.13, 4.2 y 6.1), que el Tribunal Constitucional ha determinado que las disposiciones en cuestión no contradicen la Constitución y que los tribunales inferiores han basado sus decisiones en gran medida en esta posición del Tribunal Constitucional. El Comité observa que el Estado parte no ha explicado si la propuesta petición al Tribunal Supremo de un examen mediante un procedimiento de revisión tendría como consecuencia una evaluación de si la autora había sido víctima de discriminación en el empleo por razón de su sexo. A la luz de la información de que dispone, el Comité considera que lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención no le impide examinar la comunicación.

10.6 No habiendo encontrado ningún impedimento a la admisibilidad de las alegaciones de la autora, el Comité procede a examinar el fondo de la cuestión.

Examen del fondo de la cuestión

11.1 El Comité ha examinado la presente comunicación a la luz de toda la información facilitada por la autora y por el Estado parte, conforme a lo dispuesto en el artículo 7, párrafo 1, del Protocolo Facultativo.

11.2 El Comité toma nota de la denuncia de la autora al efecto de que los derechos que la asisten en virtud de los artículos 1, 2 c), d), e) y f) y 11, párrafo 1 b), c) y f), de la Convención han sido conculcados porque, primero, aunque había sido seleccionada en un principio para el puesto de timonel-maquinista, finalmente se le negó el empleo a causa de una prohibición establecida en el artículo 253 del Código de Trabajo y del Reglamento núm. 162 por razón de su sexo y, segundo, porque el Estado parte no obligó al empleador a tomar medidas razonables para que el entorno de trabajo fuera apropiado para las mujeres. El Comité observa también que el Estado parte no niega que la autora fuera objeto de un trato diferenciado a causa de su sexo, pero que dicho trato era el prescrito por la legislación nacional y era parte de las medidas especiales adoptadas para proteger a las mujeres en determinados tipos de trabajo, por motivos inherentes a sus características físicas, en particular su capacidad de ser madres, y por tanto no debe considerarse discriminatorio. El Estado parte indica también que la negativa de un empleador a contratar a una mujer para ocupar el tipo de puesto incluido en la lista no es discriminatoria si el empleador no ha establecido un entorno de trabajo seguro para el puesto en cuestión y la situación de seguridad no se ha confirmado mediante una evaluación especial de las condiciones de trabajo.

11.3 El Comité recuerda que en el artículo 2 d) y f) se establece la obligación de los Estados partes de modificar o derogar las leyes y reglamentos discriminatorios, de abstenerse de todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y de abolir cualquier ley que tenga como efecto o resultado un acto de discriminación⁵. El Comité observa que las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deben estar orientadas a proteger la salud y la seguridad en el trabajo tanto de los hombres como de las mujeres, al tiempo que se tienen en cuenta las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud. El Comité observa además que, en virtud del artículo 253 del Código de Trabajo y del Reglamento núm. 162 de 25 de febrero de 2000, las mujeres quedan excluidas del empleo en 456 ocupaciones y 38 ramas de la industria, y que no se ha facilitado al Comité ninguna prueba de que la inclusión en la lista del puesto de timonel-maquinista se base en alguna prueba científica de que el trabajo pueda ser perjudicial para la salud reproductiva de las mujeres. El Comité observa que el Estado parte hace referencia al elevado nivel de ruido, pero no proporciona ninguna prueba de que dicho ruido sea perjudicial para la salud reproductiva de las mujeres. El Comité considera que la introducción de dicha legislación pone de manifiesto una persistencia de los estereotipos sobre los papeles y las responsabilidades de la mujer y el hombre en la familia y en la sociedad, que tienen el efecto de perpetuar el papel tradicional de madre y esposa de la mujer y socavar la condición social de las mujeres y sus perspectivas académicas y profesionales. El Comité recuerda también que, en sus observaciones finales en el contexto del octavo informe periódico del Estado parte, expresó preocupación por la lista excesivamente protectora de trabajos y ramas de actividad a las que las mujeres tienen prohibido el acceso en el mercado laboral, y recomendó que el Estado parte revisara la lista para cerciorarse de que esta solo incluyera las restricciones necesarias para proteger la maternidad en sentido estricto, y promoviera y facilitara la inserción de la mujer en los trabajos que antes estaban incluidos en la lista mediante la mejora de las condiciones de trabajo y la adopción de medidas especiales de carácter temporal adecuadas (CEDAW/C/RUS/CO/8, párrs. 33 y 34). El Comité concluye que las citadas disposiciones legislativas infringen las obligaciones que impone al Estado parte el artículo 2 d) y f) de la Convención.

11.4 El Comité recuerda además que, según el artículo 2 c), los Estados partes deben asegurarse de que los tribunales apliquen el principio de igualdad tal como está enunciado en la Convención e interpretar la ley, en la mayor medida posible, de conformidad con las obligaciones de los Estados partes en virtud de la Convención⁶. El Comité recuerda también que el artículo 2 e) establece la obligación de los Estados partes de eliminar la discriminación por parte de cualquier agente público o privado y les exige establecer mecanismos de protección jurídica de los derechos de la mujer en pie de igualdad con el hombre, asegurar, mediante los tribunales nacionales y otras instituciones públicas competentes, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación y adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa⁷. El Comité observa que en el presente caso los tribunales del Estado parte determinaron que la negativa a emplear a la autora en un puesto de timonel-maquinista se ajustaba a la ley, sin evaluar su reclamación de que la negativa constituía para ella una discriminación por razón de sexo, y sin intentar en absoluto exigir que el empleador creara condiciones de empleo que fueran seguras

⁵ Véase la recomendación general núm. 28, párrs. 31 y 35.

⁶ Véase *ibid.*, párr. 33.

⁷ Véase *ibid.*, párr. 36.

para las mujeres. Por consiguiente, el Comité considera que, actuando así, los tribunales del Estado parte dieron por válidas las acciones discriminatorias de la empresa privada. En estas circunstancias, el Comité considera que el Estado parte incumplió las obligaciones dimanantes del artículo 2 c) y e), leído conjuntamente con el artículo 1, de la Convención, al no haber asegurado la realización práctica del principio de la igualdad de trato recogido en la Convención y en la Constitución ni la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación por motivos de género⁸.

11.5 Con respecto a la denuncia de la autora de una vulneración por el Estado parte de los derechos que la asisten en virtud del artículo 11, párrafo 1 b) y c), el Comité toma nota de sus argumentos de que la negativa a emplearla para ocupar un puesto de timonel-maquinista y la confirmación de esa decisión por los tribunales demostraba que, en la práctica, se le prohibía ejercer su derecho al empleo de manera acorde con su educación, porque en cualquier caso sus cualificaciones como oficial de navegación llevarían consigo un trabajo en condiciones que el Estado parte consideraba peligrosas para las mujeres. El Comité observa que el Estado parte no ha refutado específicamente esta afirmación. El Comité señala que la denegación de empleo coloca a la autora en una posición en la que no puede ganarse la vida mediante la profesión para la que se formó y, por tanto, le ocasiona consecuencias económicas adversas. Por consiguiente, el Comité opina que la legislación vigente no garantiza, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. El Comité observa también que en el marco legislativo vigente la autora no podrá tener las mismas oportunidades de empleo para los puestos respecto de los cuales ha recibido sus cualificaciones educativas a menos que los empleadores decidan crear condiciones de trabajo seguras; sin embargo, la decisión de asumir la carga adicional de crear esas condiciones de trabajo seguras para las mujeres y de obtener la necesaria certificación se deja enteramente a la discreción de los empleadores. Teniendo todo esto en cuenta, el Comité considera que la negativa a emplear a la autora sobre la base de una disposición legislativa general constituyó una violación de los derechos a tener las mismas oportunidades de empleo y elegir libremente su profesión y su empleo que la asisten en virtud del artículo 11, párrafo 1 b) y c), de la Convención, y que, por lo tanto, la autora ha sido víctima de una vulneración de sus derechos conforme a dichas disposiciones, sin que los tribunales del Estado parte hayan puesto remedio a la situación.

⁸ Véase la comunicación núm. 28/2010, *R.K.B. v. Turkey*, dictamen aprobado el 24 de febrero de 2012, párr. 8.6.

11.6 Con respecto a la denuncia de la autora de una vulneración por el Estado parte de los derechos que la asisten en virtud del artículo 11, párrafo 1 f), el Comité toma nota del argumento del Estado parte al efecto de que la lista de industrias, profesiones y ocupaciones con condiciones de trabajo insalubres y peligrosas sujetas a restricciones respecto del uso de mano de obra femenina se aprobó aplicando un procedimiento establecido por el Gobierno, teniendo en cuenta la opinión del Comité Trilateral Ruso sobre Relaciones Sociales y Laborales. También toma nota de la afirmación del Estado parte de que las características psicofisiológicas de los trabajadores se tienen en consideración al determinar restricciones particulares sobre la utilización de mano de obra femenina, y que esas restricciones se introducen en relación con la necesidad de que las mujeres estén especialmente protegidas contra factores perjudiciales del proceso de producción que tengan una influencia negativa en su cuerpo, en particular en su función reproductiva. Al establecer una lista de trabajos duros y empleos con condiciones de trabajo nocivas o peligrosas prohibidos para las mujeres, el Estado parte afirma haber actuado sobre la base de una evaluación de las condiciones de trabajo y del grado de influencia de esas condiciones en el cuerpo de la mujer trabajadora y su función reproductiva. El Comité toma nota además de la afirmación del Estado parte al efecto de que la sección 404, párrafo 1, de la lista indica que las mujeres pueden ser empleadas en los puestos enumerados siempre que el empleador cree condiciones de trabajo seguras.

11.7 El Comité observa que el artículo 11, párrafo 1 f), de la Convención debe leerse conjuntamente con los artículos 2 y 3. En virtud de esas disposiciones, el Estado parte debe ofrecer las mismas medidas de protección para salvaguardar las funciones reproductivas tanto de los hombres como de las mujeres, y crear condiciones de trabajo seguras en todas las industrias, en vez de impedir que las mujeres sean empleadas en determinados sectores y dejar la creación de condiciones de trabajo seguras a la discreción de los empleadores. Para apartarse de este enfoque, un Estado parte debe disponer de sólidas pruebas médicas y sociales de la necesidad de proteger la maternidad o el embarazo u otros factores específicos de género. El Comité observa que la adopción de una lista de 456 ocupaciones y 38 ramas de la industria es contraria a las obligaciones que la Convención impone al Estado parte porque dispensa un trato diferente a los hombres y las mujeres, no promueve en absoluto el empleo de las mujeres y se basa en estereotipos discriminatorios. Por otra parte, un procedimiento de empleo en que cada empleador tenga la discreción de apartarse de la lista y emplear a mujeres si puede garantizar la seguridad no cumple los requisitos de la Convención, porque el empleador no tiene la obligación ni de crear condiciones de trabajo seguras ni de emplear a mujeres aunque estas sean las candidatas con mejores cualificaciones. El Comité observa además que la amplia lista existente puede influir en las decisiones de contratación de los empleadores. Por consiguiente, el Comité considera que el artículo 253 del Código de Trabajo y el Reglamento núm. 162 de 25 de febrero de 2000, tal como se han aplicado en el caso de la autora, no están en consonancia con las obligaciones que impone al Estado parte el artículo 11, párrafo 1 f), de la Convención. El Comité considera que la negativa a emplear a la autora sobre la base de las disposiciones legislativas citadas constituyó una violación de su derecho a que su salud y su seguridad en las condiciones de trabajo estuvieran aseguradas en pie de igualdad con los hombres, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo 1 f), de la Convención.

12. De conformidad con el artículo 7, párrafo 3, del Protocolo Facultativo y teniendo en cuenta la exposición anterior, el Comité considera que el Estado parte ha vulnerado los derechos que asisten a la autora en virtud de los artículos 2 c), d), e) y f) y 11, párrafo 1 b), c) y f), de la Convención.

13. El Comité formula las siguientes recomendaciones al Estado parte:

a) En lo que respecta específicamente a la autora de la comunicación: proporcionar a la autora los medios adecuados de reparación y una indemnización suficiente y acorde con la gravedad de la vulneración de sus derechos, así como facilitar su acceso a trabajos para los que está cualificada;

b) En general:

i) Revisar y modificar el artículo 253 del Código de Trabajo, así como examinar y modificar de forma periódica la lista de ocupaciones y sectores restringidos establecida en virtud del Reglamento núm. 162, con el fin de garantizar que las restricciones aplicables a las mujeres se limiten rigurosamente a aquellas que tengan por objeto proteger la maternidad en sentido estricto y las que ofrezcan condiciones especiales a las mujeres embarazadas y las madres lactantes y no obstaculicen el acceso de las mujeres al empleo y a su remuneración basándose en estereotipos de género;

ii) Tras la reducción de la lista de ocupaciones restringidas o prohibidas, promover y facilitar la inserción de la mujer en los trabajos que antes estaban incluidos en la lista mediante la mejora de las condiciones de trabajo y la adopción de medidas especiales de carácter temporal adecuadas a fin de fomentar dicha contratación.

14. De conformidad con el artículo 7, párrafo 4, del Protocolo Facultativo, el Estado parte dará la debida consideración a las opiniones del Comité, así como a sus recomendaciones, y enviará al Comité, en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito que incluya información sobre toda medida que se haya adoptado en relación con dichas opiniones y recomendaciones. El Estado parte también debe publicar las opiniones y recomendaciones del Comité y difundirlas ampliamente para que lleguen a conocimiento de todos los sectores pertinentes de la sociedad.