

Promover la Igualdad en la Diversidad Una Agenda para la Acción

El Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) preparó este folleto para los sindicatos como elemento de una "agenda para acción" en materia de la migración- integración. Esta "Agenda para la Acción" incluye instrumentos y guías prácticas destinados a apoyar a los interlocutores sociales en sus acciones de prevención de la discriminación y estímulo a la integración en el lugar de trabajo.

Este de material incluye:

- Una investigación y evaluación de los indicadores de integración
- Una compilación de perfiles de medidas prácticas y actividades que los patronos, los sindicatos, las autoridades públicas y otros actores pueden emprender en la materia
- Folletos de orientación y equipo de herramientas para los patronos, los sindicatos y organizaciones religiosas
- Un manual completo para los encargados de la aplicación de políticas y programas
- Una metodología para la evaluación

Estas herramientas se elaboraron en el marco del proyecto INTI "Promover la Igualdad en la Diversidad: Integración en Europa ", coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo con el apoyo financiero del programa INTI de la Unión Europea, administrado por la Dirección General Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea.

Los socios de este proyecto son:

- el Centro para la Innovación Social (ZSI), Austria;
- la Comisión de las Iglesias para los Emigrantes en Europa (CCME), Bruselas;
- Europa-Kontakt, Berlín;
- el Foro Internacional y Europeo para la Investigación sobre la Inmigración (FIERI) Turín, Italia;
- Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (IBEC); y
- el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)

juntos con el Programa de las Migraciones Internacionales de la OIT para la coordinación y el apoyo técnico.

Este material puede reproducirse libremente mencionando la fuente. En tal caso se agradece la notificación por escrito a la OIT. Todos los comentarios y sugerencias son bienvenidos. Pueden contactar al Sr. Patrick Taran a:

OIT
4 route des Morillons
CH 1211 Genève 22
www.ilo.org/migrant

UN FOLLETO PARA LOS SINDICATOS



ALCANZAR LA INTEGRACIÓN EN LA DIVERSIDAD MIGRACIÓN-INTEGRACIÓN

— UNA AGENDA PARA LA ACCIÓN —



“El reto que nos espera es trabajar unidos por un mundo donde reine el respeto, respeto por la diversidad. Debemos actuar para crear un mundo en el que todas las personas puedan vivir con seguridad y dignidad y tener acceso a trabajos y a condiciones de vida decentes.”

Fragmento tomado de la Declaración conjunta de la OIT, la OIM y el Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2001)

Se calcula que en la Unión Europea, más de 15 millones de personas pertenecen a grupos étnicos minoritarios. Esta cifra está conformada por los grupos étnicos minoritarios tradicionales, familias y trabajadores que llegaron a la Unión Europea después de su creación y aquellos que intentaban ingresar a la Unión Europea como refugiados y personas en busca de asilo.

Los cálculos mundiales sugieren que aproximadamente 1 de cada 50 personas, lo que representa más de 150 millones de personas, vive como migrante o refugiado en países que no son su país natal. La Organización Mundial para las Migraciones predice que en el año 2050, el número total de migrantes internacionales llegará a ser cerca de 250 millones.

A menudo, los trabajadores se ven forzados a migrar por motivos de guerra, hambruna, sequía y cuando su propia economía no logra mantener sus estándares de vida básicos y los de sus familias. Los migrantes pueden verse atraídos a países con tasas de crecimiento altas que tienen escasez de trabajadores con los cuales mantener ese crecimiento.

Estas personas son muy vulnerables al racismo y la discriminación por una serie de razones, como las expuestas por *Migrants Rights International*, que considera que el racismo por lo general se alimenta de:

- Políticas de inmigración restrictivas,
- Interpretaciones cada vez más limitadas de las obligaciones del gobierno para proteger a los refugiados,
- La dependencia de los migrantes de medios para ingresar que suelen ser clandestinos,
- La criminalización de los llamados migrantes ilegales,
- La estigmatización de los refugiados como personas que mienten para buscar asilo,
- El chivo expiatorio de los migrantes y los refugiados como criminales y la causa del desempleo.
- Un aumento en la migración conduce a una sociedad más diversa, trayendo consigo retos para ubicar a personas de diferentes culturas, religiones e idiomas, a la vez que también enriquece a la sociedad con estas diferencias.

resultados del monitoreo y las evaluaciones. Esto incluirá brindar información sobre las consultas realizadas como parte del proceso de auditoría y el informe será presentado anualmente a [] en _____ y será publicado.

MÁS INFORMACIÓN

Cualquier persona que tenga alguna experiencia de discriminación u hostigamiento de cualquier tipo en el lugar de trabajo debería comentar el incidente con su representante sindical para asegurarse de que este comportamiento se termine **YA**.

Su sindicato puede ayudarle a abordar el racismo en el lugar de trabajo.

Es contrario a la ley que cualquier trabajador sea objeto de discriminación u hostigamiento racial en su lugar de trabajo.

Para saber más sobre el racismo y cómo combatirlo, comuníquese con la oficina o sucursal local de su sindicato.

Usted también puede comunicarse con el congreso de su sindicato nacional, la Confederación Europea www.etuc.org o la federación sindical global como la Confederación Internacional de Sindicatos Libres www.icftu.org o los sindicatos globales www.global-unions.org

publicado.

La Gerencia es responsable de asegurar el cumplimiento de las obligaciones generales y específicas, de supervisar la ejecución del Plan de Acción y de brindar su liderazgo en la promoción y la ejecución del Plan de Acción.

El Comité de Igualdad de Oportunidades de la Compañía es responsable de la promoción, el desarrollo, la ejecución, el monitoreo, la priorización y la revisión de las políticas de igualdad de oportunidades en general.

Todos los comités son responsables de asegurar que esta política sea incorporada a sus obligaciones y funciones en relación con la administración y los empleados.

Aquellos con responsabilidades gerenciales tienen la obligación de continuar con las medidas específicas de acuerdo con esta política, según se identifica en el plan de acción, además de las obligaciones generales establecidas en la Ley.

Derechos de los empleados

Los empleados tienen el derecho de contar con un lugar de trabajo libre de discriminación racial u hostigamiento. (El hostigamiento puede ser físico, verbal o por escrito. Puede que incluya palabras o afirmaciones transmitidas por teléfono, facsímil, vídeo conferencia o correo electrónico). Cada empleado tiene derecho a recibir un trato justo y digno y a ser respetado en todo momento. El tratar a alguien de una manera menos justa debido a su género, estado civil, condición familiar, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual o membresía de la comunidad viajera es injusto e ilícito según la Ley sobre la Igualdad en el Trabajo del 2004 y la Ley sobre Igualdad de Estatus del 2004.

Contratistas y proveedores de servicios

Las políticas de proveeduría de [] abordarán, cuando sea pertinente, la obligación de promover la igualdad y las buenas relaciones entre los diferentes grupos raciales.

Revisión

La Política de Igualdad se revisará anualmente para que el Comité evalúe su eficiencia después de consultar a todos los comités apropiados en un momento específico, tal y como se establece en el Plan de Acción.

Publicación

[] publicará la Política de Igualdad y los

¿Qué es racismo?

Cuando las minorías culturales y étnicas enfrentan la discriminación debido al color de su piel o grupo étnico, eso es racismo.

Cuando las personas o las instituciones ejercen un poder abusivo sobre los grupos minoritarios debido a su herencia racial, eso también es racismo.

¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN?

Discriminación es cuando se trata a una persona de una forma menos favorable que como se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en una situación comparable y se le niega igualdad de oportunidades y acceso, debido a su grupo étnico, país de origen, nacionalidad o color de la piel.

Discriminación indirecta ocurre cuando existe un trato menos favorable por el efecto o impacto de una acción, regla o proceso. Esto sucede cuando, por ejemplo, una persona de una minoría étnica está en desventaja debido a una disposición, una práctica o un requerimiento que le es difícil cumplir en comparación a otras personas.

Discriminación por asociación ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable debido a alguna asociación con otra persona que pertenece a una minoría étnica específica.

¿QUÉ ES HOSTIGAMIENTO?

Hostigamiento es cualquier forma de conducta no deseada que se relaciona con el grupo étnico o el país de origen, con el fin o efecto de violar la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidante, hostil, degradante u ofensivo para la persona.

¿QUÉ ES PREJUICIO?

Cuando se juzga a alguien con base en ideas preconcebidas, eso es prejuicio. Ninguna ley puede evitar los prejuicios, las actitudes y las opiniones parcializadas; sin embargo, las leyes pueden prohibir la discriminación, el trato desigual y otras acciones que provienen de esos prejuicios.

¿QUÉ ES EL INTERCULTURALISMO?

El interculturalismo consiste en desarrollar una sociedad más inclusiva y en crear las condiciones para la interacción, la igualdad de oportunidades, la comprensión y el respeto. Abarca el concepto de que “lo que es bueno para uno no es bueno para todos,” y que todos se beneficiarán al planear tomando en cuenta la diversidad cultural y étnica y ser flexible ante esta.

¿EXISTE PROTECCIÓN PARA MIS DERECHOS?

Aunque no se pueden establecer leyes en contra del prejuicio y la opinión racista, sí se pueden establecer leyes para las acciones discriminatorias que surgen de ese prejuicio. Los derechos de todas las personas, incluidos los migrantes y quienes que pertenecen a minorías étnicas, deben estar inmersos en la legislación nacional. Un enfoque basado en derechos garantiza que no se tolere o permita la discriminación, ya que es una negación de los derechos básicos de una persona.

Los derechos humanos reconocen que ciertos principios son verdaderos y válidos para todas las personas, en todas las sociedades, bajo cualquier condición de vida económica, política, étnica y cultural. Los derechos humanos son 1) universales: tienen aplicación en todas partes, 2) indivisibles: los derechos políticos y civiles no pueden separarse de los derechos sociales y culturales e 3) inalienables: no pueden negársele a ninguna persona.

¿CÓMO PUEDEN LOS SINDICATOS COMBATIR EL RACISMO?

Los sindicatos se manifiestan en contra del racismo como principio fundamental. La promoción de los derechos humanos, la igualdad y la diversidad es una parte integral de la lucha diaria de los sindicatos por la libertad, la igualdad y la justicia para todos. Los sindicatos reconocen el papel central que deben jugar aquellos afectados por el racismo en el desarrollo, la ejecución y el monitoreo de las políticas, los programas y las actividades relevantes.

Los sindicatos trabajan en una serie de ámbitos y sociedades diferentes para lograr sus objetivos centrales. Es importante que los sindicatos utilicen los vínculos existentes y trabajen de cerca con el gobierno, los empleadores, las ONG, otros sindicatos, las confederaciones y sus miembros para erradicar el racismo y el hostigamiento racial en el lugar de trabajo y en la comunidad como un todo.

Los sindicatos deben movilizar a sus miembros para que siempre sean antirracistas en su enfoque y sus actividades. En los lugares de trabajo no debe haber racismo, se debe respetar la dignidad y se debe acoger el interculturalismo.

Los sindicatos deben reconocer la necesidad de garantizar que los trabajadores de las minorías étnicas tengan la oportunidad de tener acceso y de participar en la fuerza laboral.

A nivel europeo, la **ETUC**, la **UNICE** y el **CEEP** firmaron una declaración conjunta sobre la prevención

Consultas

Se ofrecerán consultas en todas las etapas durante la ejecución y la revisión de esta política. Esto incluirá empleados y sindicatos y especialmente a aquellos pertenecientes a diferentes grupos raciales, comités de igualdad conjunta y otros grupos interesados y relevantes dentro de la Compañía.

Orientación, apoyo y capacitación

Se ofrecerá orientación, apoyo y capacitación al personal para asegurar que la Compañía cumpla a cabalidad con su compromiso con la igualdad.

Ejecución de la política

Cualquier miembro del personal que considere que el trato que él o ella ha recibido no concuerda con lo establecido en esta política debe presentar sus quejas por escrito a su superior inmediato. Cualquier empleado que considere que el trato que él o ella ha recibido no concuerda con lo establecido en esta política debe presentar sus quejas por escrito a su jefe de departamento o gerente de recursos humanos.

Los solicitantes de empleo con inquietudes relacionadas con la aplicación de la política deben escribirle al gerente de recursos humanos. El Comité para la Igualdad de Oportunidades monitoreará cada año las quejas relacionadas con esta política.

Monitoreo y auditoría

[] tiene acuerdos para monitorear la selección, el reclutamiento y la promoción de todos los empleados. Las responsabilidades para esto recaen en la Oficina para la Igualdad de Oportunidades o el gerente de recursos humanos [según sea apropiado para la estructura].

Además de los acuerdos de monitoreo y auditoría, la Oficina para la Igualdad de Oportunidades cuenta con procedimientos para garantizar que este monitoreo adicional se lleve a cabo según sea necesario para asegurar que la Compañía pueda identificar las posibles mejoras en sus prácticas relacionadas con el personal administrativo, la selección, el reclutamiento y la capacitación, el desarrollo y la promoción vocacional, así como la entrega de servicios.

El Plan de Acción para la Igualdad establece un acuerdo de monitoreo con mayor detalle.

El oficial para la Igualdad de Oportunidades de la Compañía, en colaboración con el oficial para la Igualdad del Sindicato recopilan los resultados del monitoreo y los reportan a la Junta Directiva y el Presidente; además, son parte del Informe Anual

oportunidades y las buenas relaciones y a evitar la discriminación racial.

Propósito

El propósito de esta política es promover la diversidad, la equidad, la justicia y la igualdad de acceso y de oportunidades, identificar cualquier barrera para progresar, exponer las desigualdades y sus causas subyacentes y tomar medidas correctivas y preventivas. La creación de una Política de Igualdad ayudará a que [] identifique sus objetivos y aspiraciones para lograr la igualdad racial y los medios que utilizará para lograrlo a nivel individual, departamental y corporativo.

Este documento sobre políticas cuenta con un plan de acción asociado, ya que se medirá el progreso hacia la igualdad racial según la medida utilizada para ejecutar la política, el cambio institucional y los resultados tangibles, en lugar de buenas intenciones. Esta política establece los compromisos y las prioridades existentes de [] para el año venidero, después del cual se evaluará el progreso, y también identifica las metas a mayor plazo para los próximos ____ años.

La Política de Igualdad y la Política de Igualdad de Oportunidades pretenden complementarse entre sí. Nuestra Estrategia de Recursos Humanos también identifica la igualdad como una prioridad para la acción y los asuntos importantes que se abordan en ellas abarcan iniciativas para progresar en la igualdad racial.

Antecedentes

La Ley sobre la Igualdad en el Trabajo del 2004 y la Ley sobre Igualdad de Estatus del 2004 exigen que en la ejecución de sus funciones, los empleadores muestren la debida consideración hacia la necesidad de eliminar la discriminación racial ilícita, promuevan la igualdad de oportunidades y promuevan buenas relaciones entre las personas de diferentes grupos raciales.

Compromiso

[] se asegurará de que al realizar todas nuestras actividades, se tomen medidas para evitar la discriminación racial, ya sea directa o indirectamente, y para promover las buenas relaciones entre los empleados.

Cualquier comportamiento discriminatorio ilícito, incluidos el hostigamiento y los comportamientos abusivos por parte de personas o grupos, se considerarán como de extrema gravedad y podrán considerarse como motivo para una medida disciplinaria, la cual puede incluir expulsión o despido.

de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo, que propone una serie de medidas, incluida la compilación de un Compendio de Buenas Prácticas. Todos los estudios de caso demuestran que es posible una **acción concreta** para evitar el racismo y la xenofobia para promover la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Se puede encontrar un resumen en la dirección electrónica www.eurofound.eu.int.

En el 2001, los sindicatos alrededor del mundo elaboraron un Plan de Acción para sindicatos, a nivel nacional, regional e internacional, para combatir el racismo con mayor eficiencia en nuestras comunidades, en el mercado laboral, en el lugar de trabajo y dentro de nuestras propias estructuras.

UNA ESTRATEGIA PARA LA ACCIÓN

Todos los sindicatos deberían tener una estrategia sobre la igualdad y la diversidad, que garantice que tanto los empleadores como los miembros sean concientes de sus obligaciones y compromisos en la búsqueda de la igualdad total de oportunidades, trato y resultados para todos los trabajadores. Los sindicatos tienen influencia en diversas esferas y a diferentes niveles y es importante que la estrategia abarque todas estas áreas individuales e interrelacionadas.

ELEMENTOS CLAVE

La estrategia debería incluir algunos de los siguientes elementos clave:

- Una **política de igualdad** que establezca objetivos clave en todas las áreas de influencia e incluya una declaración de compromiso con el cumplimiento de la igualdad total y la eliminación de la discriminación.
- Una **auditoría de igualdad** inicial que examine todas las políticas, prácticas (formales e informales), procedimientos y reglas que operan en el sindicato para las prácticas discriminatorias.
- Un **plan de acción equitativo** que esboce las medidas específicas que deben tomarse con base en los resultados de la auditoría, para mejorar los procedimientos para lograr resultados equitativos.
- Una **infraestructura de igualdad** que apoye la consecución de metas, el avance y los objetivos dominantes sobre la igualdad y diversidad, como se establecen en la política y en el plan. Esta infraestructura debería ser respaldada por los funcionarios de mayor jerarquía y antigüedad en los sindicatos.
- Un **mecanismo de monitoreo permanente** para

evaluar los resultados y **revisiones regulares** para garantizar que los cambios en las políticas estén creando los efectos deseados.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Los sindicatos operan y ejercen su influencia a nivel internacional y, por tal motivo, tienen el poder y la oportunidad de formar parte de la agenda internacional. Esto puede lograrse con medidas como:

- Establecer contacto con la *ICFTU* para enviar quejas sobre los convenios por medio del Comité de Expertos de la OIT,
- Apoyar y cooperar con la OIT por medio de campañas de las confederaciones nacionales para ejecutar los convenios,
- Apoyar a las confederaciones internacionales para presionar a las agencias internacionales, con el fin de garantizar que los acuerdos de comercio internacional no socaven los derechos y las condiciones de empleo y para asegurar que a los trabajadores migrantes se les garanticen los mismos derechos que a los trabajadores del país de destino,
- Asegurar que sus congresos nacionales coordinen con la *ETUC* y la *ICFTU* sobre las medidas de presión para ejecutar los convenios en las conferencias y en cualquier otro lugar,
- Con la ayuda de las confederaciones y los congresos nacionales, desarrollar lineamientos sobre los derechos laborales de los trabajadores que ingresan al país.

ÁMBITO NACIONAL

Los sindicatos son actores clave dentro de la participación social y deberían utilizar estos foros para alcanzar sus metas de igualdad y diversidad.

Nuevamente, algunas medidas que pueden tomarse para lograr lo anterior son:

- Ejercer presión para fortalecer aún más la legislación que promueve la igualdad, aborda medidas positivas y prohíbe el racismo, la xenofobia y cualquier forma de discriminación y hostigamiento,
- Perfeccionar las leyes laborales y ejecutar estándares superiores a los mínimos impuestos por las Directivas de la UE y los convenios internacionales,
- Asegurar que los migrantes y las minorías étnicas puedan gozar de los mismos derechos que el resto de la sociedad,

RECURSOS

EJEMPLO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

Declaración de la política de igualdad de oportunidades

[] acepta la diversidad entre sus empleados y clientes y reconoce las contribuciones particulares que las personas de una gran variedad de procedencias y experiencia pueden aportar para el cumplimiento de la visión de esta Compañía.

En cuanto al personal, la política y la práctica de [] requieren que todo el personal tenga acceso a las mismas oportunidades en el trabajo y que el ingreso al puesto y el progreso dentro del trabajo sean determinados solamente por el mérito personal y la aplicación de criterios relacionados con los deberes de cada puesto específico y la estructura salarial pertinente. En todos los casos, la capacidad para realizar el trabajo es la consideración principal. De acuerdo con las disposiciones reglamentarias, ningún solicitante o miembro del personal recibirá un trato menos favorable que otro debido a su sexo, estado civil, condición familiar, edad, orientación sexual, grupo racial, discapacidad o como miembro de la comunidad viajera.

[] se compromete a utilizar sus mejores esfuerzos para asegurar que todas sus actividades se rijan por los principios de igualdad de oportunidades, creando un ambiente laboral que valore la diversidad cultural y permita que todos los empleados reciban ayuda para alcanzar su máximo potencial. Esta declaración aplica a la publicidad y el reclutamiento, a la promoción y selección, las promociones y ascensos, a los servicios de bienestar y apoyo y al desarrollo y capacitación del personal.

Se espera que los empleados promuevan el respeto hacia los distintos valores culturales y religiosos que existen en nuestro lugar de trabajo.

Esta declaración de política es respaldada por políticas de igualdad de oportunidades y códigos de práctica para todos los empleados, el código de práctica de [] sobre el hostigamiento y el acoso sexual y la política de igualdad de la Compañía.

Política de igualdad

[] repudia los actos racistas, promueve un ambiente libre de cualquier forma de discriminación ilícita y no se toleran los actos racistas en este lugar de trabajo.

[] se compromete a promover la igualdad de

una consideración especial hacia los miembros que trabajan por turnos, cuidan de alguien o tienen otras responsabilidades personales,

- Los comentarios racistas proferidos durante el curso de cualquier actividad sindical deberían cuestionarse rápidamente y abordarse inmediatamente,
- Invitar oradores clave para que aborden el tema del racismo y el interculturalismo en reuniones, seminarios o conferencias.
- Anunciar las políticas raciales y de igualdad de los sindicatos de los diferentes lugares de trabajo.

Políticas de igualdad

Las políticas de igualdad son clave para alcanzar la igualdad y un trato igual, así como para que un plan de igualdad sea exitoso. Cuando se adopta una política de igualdad, es un compromiso tangible con la igualdad y la diversidad. Las siguientes son características importantes de una buena política de igualdad (al final de este folleto aparece un ejemplo de una política de igualdad).

- Una fuerte declaración de compromiso con la igualdad por parte de la compañía, incluida la administración superior.
- Se deberían cubrir todas las áreas de la Directiva de Igualdad en el Trabajo.
- Algunas de las áreas que deben tomar medidas a favor de la igualdad son: contratación, incluidos el reclutamiento y los ascensos, y la provisión de bienes y servicios.
- Debe quedar claro que la discriminación, el acoso sexual, el hostigamiento y la victimización se eliminarán y evitarán en la organización.
- Deben desarrollarse y especificarse detalladamente los procedimientos para manejar los incidentes de discriminación, acoso sexual y hostigamiento y victimización.
- Se deben identificar las medidas para la promoción de la igualdad y las acciones positivas, incluidas la diversidad y la ubicación razonable para las personas con discapacidades.
- Todas las políticas de igualdad deben integrarse y vincularse con otras políticas sindicales.

- Examinar y evaluar a los organismos creados por la ley en busca de casos de racismo institucional,
- Asegurar que se garanticen los derechos laborales nacionales de todos los trabajadores, incluidos aquellos que pertenecen a minorías étnicas,
- Ratificar y ejecutar convenios internacionales, especialmente el *Convenio de las Naciones Unidas sobre la protección de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias*; los *Principales convenios de la OIT*, particularmente el convenio **C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)** y otros. Asimismo, ejecutar y apoyar los programas de las Naciones Unidas,
- Por medio de modelos de participación social o tripartitas, establecer los marcos de referencia para monitorear y hacer cumplir las leyes,
- Brindar recursos para campañas y programas para combatir el racismo en el mercado laboral y en el lugar de trabajo,
- Extender las prácticas de reclutamiento de servicios públicos a una fuerza laboral más diversa; reevaluar los criterios mínimos de ingreso y establecer metas,
- Asegurar que a los trabajadores extranjeros no se les evite formar parte de los sindicatos,
- Reconocer las calificaciones de los extranjeros, desarrollar estándares nacionales de evaluación sin prejuicios para las distintas ocupaciones y un registro que ayude a realizar las comparaciones,
- Ofrecer el servicio de una agencia nacional independiente que aconseje, guíe y brinde asesoría legal a las personas objeto del racismo y el hostigamiento racial,
- Iniciar una campaña nacional de monitoreo para identificar las poblaciones minoritarias, los salarios, las tasas de desempleo y hacer énfasis en la discriminación, etc.

EL ÁMBITO DEL LUGAR DE TRABAJO

Agenda de participación local

En colaboración con los empleadores, los sindicatos deberían luchar por la creación de un lugar de trabajo intercultural y antirracista que:

- Esté libre de discriminación y hostigamiento,
- Acoja a trabajadores y clientes de raza negra, de grupos étnicos minoritarios y viajeros,
- Sea respetuoso y brinde dignidad para todos,
- Promueva y apoye activamente la igualdad total para trabajadores y clientes de raza negra, de

grupos étnicos minoritarios y viajeros y trabajadores potenciales,

- Se adapte a la diversidad cultural y lingüística de sus empleados,
- Comunique a todos que no se tolera el racismo y que será cuestionado en cada oportunidad.

Al negociar:

- Asegurar que los equipos sean representativos de la membresía del sindicato, incluidos los grupos étnicos minoritarios,
- Instar a los empleadores para que introduzcan medidas en contra de la discriminación, por ejemplo, con la inclusión de cláusulas sobre igualdad de oportunidades en los acuerdos colectivos, que condenen la discriminación y promuevan la inclusión.
- Guiar la atención del empleador hacia sus obligaciones y responsabilidades legales.

Negociar a favor de:

- Las necesidades de **todos** los miembros de ser ubicados y que los representantes sean concientes de esas necesidades, incluidas:
 - ✦ La ubicación de las diversas necesidades alimenticias o los requerimientos de vestimenta de los trabajadores.
 - ✦ Producir comunicaciones gerenciales multilingües.
- Que se desarrollen y ejecuten las políticas de igualdad efectivas en el lugar de trabajo y que estas aborden los problemas de la discriminación y el hostigamiento,
- Que los empleadores adopten una declaración y un plan de acción sobre la igualdad de oportunidades,
- Iniciativas de reclutamiento para promover las solicitudes de minorías étnicas,
- Eliminación de barreras para la contratación, como pruebas arbitrarias que no son necesarias para el empleo o que presentan sesgos culturales,
- Que el personal gerencial y de recursos humanos reciba capacitación sobre las leyes de contratación y contra la discriminación,
- Negociar los siguientes puntos en acuerdos colectivos:
 - ✦ prohibir la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades y trato para los migrantes, los trabajadores de color, los indígenas y las minorías étnicas,
 - ✦ Capacitación vocacional y a largo plazo,

los países de origen y de destino, incluidas:

- ✦ Facilidades para que los trabajadores mantengan la membresía sindical mientras se encuentran en el extranjero,
- ✦ Intercambio de información sobre las situaciones y las condiciones de trabajo del mercado laboral
- ✦ Lucha contra los abusos de las agencias de reclutamiento en ambos países.
- Desarrollar cursos de capacitación dirigidos a los miembros de los grupos minoritarios para incluir cursos básicos de idiomas, explicaciones sobre los sindicatos y sus funciones y un resumen de sus derechos,
- Fomentar la participación de todos los miembros, incluidos los miembros de las minorías, en actividades tales como las elecciones,
- Invitar a los trabajadores migrantes para que identifiquen sus problemas específicos a ser negociados,
- Incluir la participación de las minorías étnicas y culturales en la toma de decisiones de los sindicatos,
- Iniciar campañas en la prensa étnica para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales y su derecho de formar parte de un sindicato,
- Formar alianzas y coaliciones con las ONG que compartan sus preocupaciones y puntos de vista sobre los derechos de los trabajadores.

Comunicación

La buena comunicación es clave para asegurar que los miembros sean concientes de sus derechos, así como de los daños que están prohibidos en el lugar de trabajo.

Para garantizar que se ejecute una buena política de comunicaciones y que esta incluya a todos los miembros, se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- La literatura y la ciberpágina del sindicato deben ser multilingües,
- Anunciar el sindicato en la prensa étnica y en los medios de comunicación étnicos,
- Exhibir carteles antirracistas para transmitir el mensaje del sindicato de apertura e inclusión,
- Hacer circular las políticas antirracistas que resumen los tipos de comportamiento que no serán tolerados y cómo se abordarán en una declaración conjunta o artículo del sindicato,
- Garantizar que las reuniones sean asequibles, con

se tomen en cuenta durante cualquier intercambio de opiniones.

- Se considere el impacto de cualquier acuerdo colectivo nuevo sobre los términos y las condiciones de todos los miembros, independientemente de su país de origen o grupo étnico.
- Las cláusulas destinadas a terminar con la discriminación y promover la igualdad de oportunidades se negocien en los acuerdos.
- Todos los miembros muestren sensibilización cuando se llevan a cabo las reuniones y sean asequibles, prestando especial atención a los trabajadores por turnos, los trabajadores de medio tiempo, las festividades religiosas o los feriados culturales,
- Se reten los comentarios y comportamientos racistas que se basan en prejuicios.

Trabajadores migrantes

Los trabajadores migrantes tienen problemas que pueden ser específicos para ellos y es importante que estos problemas sean reconocidos y abordados. Los siguientes son algunos ejemplos de los problemas que surgen para los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo y que deberían ser parte de la estrategia de los sindicatos para combatir la discriminación y las desigualdades.

- Instar a los gobiernos para ejecutar acciones tendientes a la regularización de los trabajadores indocumentados,
- Ejercer presión para que se elaboren leyes que protejan a quienes trabajan en la economía informal,
- Trabajar con las comunidades para brindar apoyo y asistencia legal a los trabajadores indocumentados,
- Involucrar a los miembros de los sindicatos de los países de origen de los trabajadores migrantes para realizar campañas especiales y organizar a los trabajadores migrantes, incluidos a los indocumentados,
- Desarrollar políticas claras en el sindicato sobre los trabajadores migrantes,
- Elaborar lineamientos para ayudar a que los representantes actúen para proteger los intereses de los trabajadores migrantes,
- Involucrarse activamente para crear políticas de migración e inmigración justas para así proteger los intereses de las personas trabajadoras y de sus familias,
- Organizar la cooperación entre los sindicatos de

✦ Permiso con goce de salario para recibir capacitación en idiomas en el lugar de trabajo,

- Medidas de acción positivas,
- Permiso por motivos religiosos y culturales,
- Procedimientos claros para el manejo de agravios al tratar y compensar a las personas objeto del racismo,
- Educación en contra del racismo y educación intercultural y capacitación para todos los trabajadores y el personal, incluidos todos los niveles gerenciales,
- Desarrollar un procedimiento para reconocer las credenciales y las calificaciones de los extranjeros,
- Ejercer presión para contar con una legislación laboral proactiva fuerte y efectiva, que incluya la equidad en la contratación y los salarios. Se debe imponer la carga de la prueba en el empleador y la compañía acusada de discriminación,
- Establecer relaciones con organizaciones y/o grupos de trabajadores que enfrentan múltiples formas de discriminación, con miras a desarrollar una estrategia conjunta y un programa de acción,
- Buscar un enfoque participativo con los empleadores para combatir el racismo en el lugar de trabajo,
- Establecer programas para el desarrollo vocacional y trabajos específicos para los trabajadores de color, los indígenas y las minorías étnicas para mejorar la promoción de oportunidades en todos los niveles,
- Establecer programas de tutoría con la participación de miembros de los sindicatos para ayudar a los migrantes, los indígenas, los trabajadores de color y las minorías étnicas para que tengan acceso a las ocupaciones, las profesiones y el mercado laboral en general. Se debe prestar especial atención a las mujeres y a los jóvenes.
- Apoyar las iniciativas de capacitación en idiomas para los trabajadores migrantes, pero asegurarse de que los empleadores no utilicen el tema del idioma para discriminar con argumentos racistas.
- Tener conversaciones con los sindicatos en la industria de los medios de comunicación sobre temas como la instigación al odio cuando se reporta subjetivamente sobre los temas de inmigración e idear una estrategia para combatirlo.

EL ÁMBITO DE LOS SINDICATOS

El racismo también existe dentro de los sindicatos, ya

sea perpetrado por algunos miembros a título personal o incorporado a las estructuras o prácticas institucionales.

Los sindicatos pueden haber creado barreras involuntariamente para excluir a quienes pertenecen a las minorías étnicas. Es importante identificar y eliminar esas barreras.

Las medidas deberían basarse en los principios de inclusividad, apertura, respeto y educación, como las siguientes:

- Reconocimiento del papel primario de aquellos afectados directamente por el racismo en el desarrollo, ejecución y monitoreo de las políticas, estrategias y programas antirracistas de los sindicatos,
- Garantizar que las estructuras de los sindicatos permitan la integración de las personas de color, los migrantes, las minorías étnicas y los indígenas en todos los niveles,
- Fortalecer la política sindical y la organización en su continuo desarrollo, por medio de la inclusión de todos los miembros, sin importar el grupo étnico o el país de origen,
- Desarrollar y ejecutar programas de acción positiva para eliminar las barreras para tener acceso a puestos de liderazgo para los trabajadores de color, los migrantes, las minorías étnicas y los indígenas,
- Desarrollar y ejecutar programas de tutoría para los miembros que puedan sentirse marginados, para darles apoyo e integrarlos al movimiento,
- Establecer estructuras donde los grupos que tradicionalmente no han estado representados equitativamente puedan desarrollar y establecer su propia agenda e incrementar el activismo,
- Adoptar una estrategia de igualdad (ver la sección sobre estrategias)
- Incluir una cláusula modelo sobre igualdad para ser incluida en la constitución del sindicato,
- Desarrollar políticas y programas en contra del racismo y de acuerdo con la estrategia,
- Coordinar con los grupos antirracistas a nivel comunitario para desarrollar nuevas políticas y prácticas,
- Evaluar las políticas y las prácticas con regularidad para asegurar que estén haciendo lo que deberían,
- Ejecutar medidas de acción positiva, incluida una auditoría interna de igualdad, del personal del sindicato, tanto ejecutivo como administrativo,
- Asegurar que los principios de dignidad y respeto se practiquen en el lugar de trabajo y que

cualquier comportamiento racista se aborde rápidamente y con seriedad,

- La mejor manera de lograr la sensibilización y concientización sobre el racismo es por medio de la educación de sus miembros; por ejemplo:
 - ✧ Con programas y campañas específicas,
 - ✧ Ayudándoles a identificar sus propios prejuicios y sesgos y asegurar que no actúen en su contra,
 - ✧ Brindando herramientas para abordar el racismo, la discriminación y el hostigamiento en el lugar de trabajo,
 - ✧ Incorporando sesiones de sensibilización en contra del racismo en todas las capacitaciones y programas de educación, políticas y actividades de todo nivel para los sindicatos,
- Desarrollar y ejecutar iniciativas, campañas e investigaciones antirracistas.
- Introducir mecanismos para monitorear la participación de los trabajadores pertenecientes a los grupos minoritarios, tanto en el sindicato como en el lugar de trabajo.
- Establecer y fortalecer estructuras especiales para combatir el racismo, tales como un equipo sobre trabajo temporal, un comité permanente y/o una oficialía,
- Designar un Oficial y un Comité Nacional para que se encargue de todos los asuntos de igualdad y diversidad.

Representantes de los sindicatos

Los representantes de los sindicatos por lo general son el primer punto de contacto para los miembros que tienen un agravio o una queja que denunciar. Por lo tanto, es importante que los representantes de los sindicatos estén completamente informados sobre las políticas y los procedimientos para encargarse de todos los problemas conforme van surgiendo y que aborden estos problemas de manera seria, sensible e inmediata.

Para desempeñar su papel eficientemente, los representantes de los sindicatos deberían asegurarse de que:

- Sean asequibles para todos los miembros.
- Todas las quejas se tomen con la seriedad pertinente y que los miembros sientan que existe disposición no solamente para tomar su caso, sino también para ayudarles.
- Se les consulte a los miembros antes de las negociaciones y las reuniones para asegurarse de que sus necesidades específicas y preocupaciones