



Quinta sesión

Viernes 8 de junio de 2007, a las 10 h. 20

Presidentes: Sr. Sulka y Sr. Blondel

Original inglés: El PRESIDENTE

Declaro abierta la quinta sesión de la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ahora cedo la palabra al Secretario de la Mesa de la Conferencia.

Original inglés: El SECRETARIO DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

Tengo el placer de comunicarles que la República Democrática Popular Lao ha ratificado el Instrumento de Enmienda del artículo 19 de la Constitución de la OIT de 1997 y que esta ratificación fue registrada por el Director General el 1.º de junio de 2007. Con ella se eleva a 95 el número total de países que han ratificado o aceptado el instrumento.

Como se explica en el *Boletín Diario* – Suplemento núm. 2, las enmiendas deben ser ratificadas o aceptadas por 120 Estados Miembros, es decir, por dos terceras partes del número total de Estados Miembros. El Consejo de Administración ha hecho un llamamiento a los Miembros que aún no la han ratificado para que lo hagan. La Oficina del Consejero Jurídico puede proporcionar toda la información que sea necesaria.

El Suplemento núm. 2 del *Boletín Diario* contiene una lista de países que aún no han ratificado el Instrumento de Enmienda. Actualmente se está revisando esta lista para tener en cuenta la ratificación de la República Democrática Popular Lao.

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES: PRESENTACIÓN DEL INFORME DEL QUE LA CONFERENCIA TOMA NOTA

Original inglés: El PRESIDENTE

En las sesiones de la mañana y de la tarde de hoy examinaremos el Informe global del Director General titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*.

Antes de empezar la discusión, examinaremos varios puntos del orden del día. En primer lugar, el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes.

Quisiera informarles de que ya se ha publicado en las *Actas Provisionales* núm. 4B el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, en el que se fija el quórum necesario para nuestros trabajos. Se solicita a la Conferencia que tome nota de este informe.

(Se toma nota del informe.)

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE PROPOSICIONES: PRESENTACIÓN DEL INFORME DEL QUE LA CONFERENCIA TOMA NOTA

Original inglés: El PRESIDENTE

El segundo punto del orden del día es el primer informe de la Comisión de Proposiciones.

Ahora pasaremos a escuchar la presentación del primer informe de la Comisión de Proposiciones. El Presidente de la Comisión, Su Excelencia, el Sr. Macedo, Embajador de México, presentará el informe.

Sr. MACEDO (*Gobierno, México; Presidente de la Comisión de Proposiciones*)

Tengo el honor de presentar el primer informe de la Comisión de Proposiciones que figura en *Actas Provisionales* núm. 2.1. El informe contiene una serie de decisiones relativas a la labor de la Conferencia que resumiré a continuación.

La Comisión decidió que la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General se iniciaría el 11 de junio a las 10 horas y que la lista de oradores se cerraría esta tarde a las 18 horas. El anexo I del Informe contiene información para los delegados sobre la presentación de discursos para la discusión general. Se subraya en particular que los discursos deberán incluir un volumen de material adecuado para poder pronunciarlos con holgura en los cinco minutos que tienen asignados y sobre todo a una velocidad razonable para obtener una buena interpretación simultánea.

Asimismo, la Comisión ha respaldado las recomendaciones del Consejo de Administración en relación con la discusión del Informe global, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, titulada: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. La Comisión decidió que esta discusión debía celebrarse en dos sesiones especiales el día de hoy.

El Grupo de los Trabajadores se refirió a la creciente frecuencia con la que se procedía a suspender la aplicación de disposiciones del Reglamento de la Conferencia. En el caso de las suspensiones necesarias respecto de la traducción de las *Actas Provisionales* en los tres idiomas oficiales de la OIT, éstas se debían a la necesidad de hacer ahorros. La Comisión tomó nota de que este Grupo no estaba de acuerdo con la necesidad de hacer esos ahorros.

La Comisión apoyó el proyecto de plan de trabajo que se encuentra en el anexo III del informe y que podrá modificarse al avanzar la Conferencia.

La Comisión de Proposiciones decidió también presentar para su adopción por la Conferencia una resolución sobre las disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes. Estas disposiciones provisionales entraron en vigor, como todos recordarán, en la 93.^a reunión de la Conferencia en junio de 2005. La finalidad de esta resolución es prorrogar su validez hasta la clausura de la 97.^a reunión de la Conferencia en junio de 2008.

La Comisión de Proposiciones señala a la atención de los participantes las sugerencias destinadas a facilitar la labor de la Conferencia, en particular en lo que se refiere a la determinación de quórum. Además, recomienda a la Conferencia que se siga la práctica de años anteriores respecto de los miembros gubernamentales, los cuales no deberían solicitar el estatuto de miembro de comisión si no están habilitados a votar en ese momento.

La Comisión de Proposiciones recomienda asimismo que si esta práctica no se respeta plenamente, cualquiera que sea el motivo, el cálculo de los coeficientes ponderados para las votaciones en las Comisiones debería basarse en el número de miembros gubernamentales titulares con derecho de voto. El sistema de votación electrónica tiene en cuenta esta exigencia.

La Comisión de Proposiciones invitó también a algunas organizaciones internacionales no gubernamentales a participar en las comisiones cuando se traten puntos del orden del día en relación a los cuales han manifestado especial interés.

La Comisión también tomó varias decisiones en cuanto a la integración de la Comisión de Verificación de Poderes y el Comité de Redacción de la Conferencia.

Por último, la Comisión tomó nota de un punto planteado por el Grupo de los Empleadores con el cual la presidencia estuvo de acuerdo. En efecto, pese a la importancia de la Comisión de Proposiciones, dada su responsabilidad en la dirección de las labores de la Conferencia, muy pocos miembros gubernamentales asisten a sus trabajos.

Con estas palabras, recomiendo a la Conferencia la aprobación del informe de la Comisión de Proposiciones.

Original inglés: El PRESIDENTE

Gracias Sr. Macedo. ¿Puedo considerar que la Conferencia está de acuerdo con las propuestas formuladas por la Comisión de Proposiciones contenidas en el primer informe de la Comisión?

Original inglés: Sra. BYERS (trabajadora, Canadá)

Estamos un tanto intrigados porque no se nos dijo que este Informe se iba a tratar aquí y hay colegas que se ocupan de este tema y que no están presentes, o sea, que no creo que estemos en condiciones de estar de acuerdo o no, porque no hemos venido aquí preparados para nada de esto. No estamos listos para tratar estas cuestiones.

Original inglés: El SECRETARIO DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

Quisiera transmitir la siguiente información a la Plenaria. La Mesa de la Comisión de Proposiciones ha sido plenamente informada sobre la intención de proceder a la consideración de este Informe a estas alturas. Se trata de una decisión que tomó la Mesa de la Comisión de Proposiciones, y esta información se brindó a la Conferencia por conducto del Informe y del *Boletín Diario*.

Original inglés: El PRESIDENTE

Para mayor claridad, se nos ha informado de que este Informe ha sido aprobado por el Presidente del Grupo de los Trabajadores y también por el representante trabajador de la Comisión de Proposiciones.

Original inglés: Sra. BYERS (trabajadora, Canadá)

No se trata de una objeción; sólo quiero decir con relación a esta moción y a cualquier otra, que la adoptamos bajo el mismo entendido, a saber, que esto ya ha sido aceptado por el Presidente del Grupo de los Trabajadores.

(Se toma nota del informe.)

ADOPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN SOBRE LA PRÓRROGA DE LA VALIDEZ DE LAS DISPOSICIONES PROVISIONALES EN MATERIA DE UNIFICACIÓN DE PODERES

Original inglés: El PRESIDENTE

El tercer punto del orden del día era la adopción por la Conferencia de la resolución relativa a la prolongación de la validez de las disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes.

Procedo a someter a la Conferencia la Resolución relativa a la prolongación de la validez de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes*.

Como lo señaló el Presidente de la Comisión de Proposiciones, el propósito de esta resolución es prolongar la validez de las Disposiciones provisionales presentadas en 2005 hasta la 97.^a reunión de la Conferencia en 2008. En caso contrario, la validez de dichas disposiciones provisionales expiraría al finalizar la presente reunión, lo que supondría que, en la 97.^a reunión, se tendría que volver a las disposiciones que en su momento fueron reemplazadas, ya que cualquier propuesta se debe realizar durante una reunión de la Conferencia para que pueda entrar en vigor en la siguiente reunión. Las disposiciones provisionales figuran en el anexo IV del informe. La resolución relativa a la prolongación de su validez se encuentra en el anexo V.

¿Puedo considerar que la Conferencia adopta la Resolución relativa a la prórroga de la validez de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes*? No hay objeciones.

(Se adopta la resolución.)

DISCUSIÓN DEL INFORME GLOBAL PRESENTADO EN VIRTUD DEL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: SESIÓN INTERACTIVA

Original inglés: El PRESIDENTE

El cuarto punto es el Informe global. Por octava vez, el Director General ha presentado un Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este año, la Conferencia vuelve al cuarto de los temas abarcados en el ciclo de cuatro años: la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La eliminación de la discriminación es un ámbito en el que, en virtud de la Declaración y de su seguimiento, las diferentes unidades de la Oficina (en la sede y sobre el terreno) cooperan para hacer avanzar la situación.

La finalidad del Informe global es brindar un panorama global dinámico que nos permita evaluar la eficacia de las actividades realizadas por la Organización. Este es el segundo Informe global sobre este tema, lo que nos permite evaluar el plan de acción hasta la fecha. Nuestras discusiones deberían contribuir a determinar las prioridades para el futuro en la forma de un plan de acción para la cooperación técnica que se habría de presentar al Consejo de Administración en noviembre de 2007.

Se les ha distribuido una nota con las estadísticas más recientes sobre las tasas de actividad, de empleo y de desempleo de las mujeres. Estas cifras fueron divulgadas en el 2006, mientras que los datos del Informe global se refieren a 2004. La actualización también brinda información sobre el número de países en los que dichas tasas aumentaron o disminuyeron en el período que se examina. La finalidad de este conjunto de datos más reciente es hacer un seguimiento del impacto de las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Estas actualizaciones hacen referencia a la información proporcionada en las páginas 15 a 19 del Informe en inglés y en las páginas 18 a 21 de las versiones en francés y en español.

La presentación de un panorama global y dinámico depende de que se utilicen varias fuentes, además de la información oficial. Este año, debido a los plazos tan estrictos para la conclusión del Informe, la Oficina reconoce y me ha pedido que les diga que no ha podido ser tan rigurosa como a ustedes les hubiera gustado en todos los casos. Como resultado de ello, algunas referencias a situaciones de países concretos quizás no reflejen el panorama completo. Por ello, queremos que todos ustedes nos den información original e intervengan en los debates, de forma que podamos tener un panorama global y dinámico más completo de la situación relativa a la discriminación en el trabajo.

Por favor, recuerden que el Informe concluye con propuestas de medidas futuras para luchar contra la discriminación y en aras de la igualdad. Por tanto, nos gustaría escuchar su opinión acerca de qué puede hacerse concretamente a este respecto.

Sin embargo, quisiera recordarles que éste no es el lugar para celebrar una discusión sobre situaciones específicas de países, que se tratan o podrían tratarse en otros foros de la Conferencia y, en particular, en la Comisión de Aplicación de Normas.

Las disposiciones para el día de hoy han sido examinadas por el Consejo de Administración y aceptadas por la Mesa de la Conferencia. La discusión se celebrará en dos sesiones, con la posibilidad de prolongar la sesión de la tarde en una sesión vespertina, en función del número de oradores.

Quisiera destacar una importante característica de esta discusión, a saber, la interactividad. Esta ha sido una de las preocupaciones desde el inicio del proceso de discusión del Informe global. Creemos que el hecho de estar en esta sala y no en la Sala de Asambleas, que es más formal, contribuirá a ello.

Con el fin de concentrarnos en los temas que nos interesan, se les ha distribuido una lista de cuestiones propuestas para la discusión, que también pueden consultar en Internet. Les propongo que nos centremos en estas cuestiones, especialmente durante la mañana, y que nuestras declaraciones sean breves y precisas, dejando a los demás la opción de responder y de volver a intervenir, si el tiempo lo permite.

Mi principal preocupación es que todo el mundo tenga la oportunidad de intervenir. Según la práctica establecida, aquellos que intervienen en nombre de los Grupos tendrán un poco más de tiempo que los demás. Sin embargo, insto a todos ustedes a que sean breves y vayan al grano, permitiendo así que el debate sea lo más amplio y rico posible.

Antes de abrir el debate, quisiera hacer algunas observaciones.

En primer lugar, no hay una lista oficial de oradores. Tienen ante ustedes un formulario que pueden rellenar y enviar a la Secretaría si desean tomar la palabra. Algunos de ustedes ya lo han hecho.

En segundo lugar, algunos de ustedes nos han pedido que les indiquemos cuándo les toca intervenir. No podemos hacer esto, ya que ello iría en detrimento de la interactividad de nuestro debate, interactividad que han deseado desde el inicio de la discusión del Informe global. No obstante, haremos lo posible por indicarles el período de tiempo en que intervendrán diferentes personas. Recordarán que, tal como anuncié en la primera sesión y confirmé con ustedes en la segunda sesión de la plenaria, estas disposiciones conllevan la suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia, concretamente el párrafo 6 del artículo 1 y (sobre el tiempo límite fijado para las intervenciones) y, en la medida de lo necesario, el párrafo 2 del artículo 1 y (sobre el orden en que se concede la palabra). Un poco antes de las 13 horas daré la palabra a los portavoces de los empleadores y de los trabajadores, por si desean hacer comentarios para que reflexionemos sobre ellos durante la pausa del almuerzo.

En tercer lugar, las ONG que deseen intervenir podrán hacerlo al final del día, si queda tiempo para ello.

Por último, para permitir que la Secretaría prepare las *Actas Provisionales*, indique su nombre, su país y afiliación al tomar la palabra para intervenir. De esta forma sabremos — y sabrán — quién está hablando en cada momento.

Sr. FUNES DE RIOJA (*empleador, Argentina, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores*)

Voy a intervenir en mi carácter de portavoz de los empleadores y Presidente del Grupo de los Empleadores y, por ello, son mis primeras palabras para señalar la importancia que el Grupo de los Empleadores y la Organización Internacional de Empleadores adjudicamos a la Declaración.

Evidentemente, esta Declaración requiere que los Estados Miembros respeten, promuevan y lleven a la práctica cuatro principios fundamentales entre los que se encuentra al que nos vamos a referir específicamente hoy.

Recordamos que la Declaración proporciona la flexibilidad necesaria a los Estados Miembros para que ello sea posible y, evidentemente, la Declaración garantiza el rol que esta institución, la Organización Internacional del Trabajo, tiene en el contexto de la globalización, del libre comercio y de la interacción entre los Estados.

También queremos puntualizar que para nosotros es un punto de referencia muy importante, e incluso en el marco de las iniciativas voluntarias sobre responsabilidad social y empresarial. Esto no implica desplazar la responsabilidad gubernamental en estos ámbitos, sino la vocación de los empleadores de complementarlo de manera activa en el marco de lo que consideramos constituye la conciencia moral de la Organización, porque para nosotros la Declara-

ción es la conciencia moral de la Organización y como esa conciencia moral de la Organización aspiramos y sostenemos que debe ser la conciencia moral de la globalización en el plano social.

En el marco de los mecanismos de seguimiento es indudable la trascendencia de este Informe global. El Informe global, lo que nos permite es probar la eficacia de la acción de la propia Oficina en la cooperación técnica y medir desde el punto de vista de nuestra ponderación los avances obtenidos por los gobiernos en la puesta en práctica del principio que en su caso se abordan.

Celebramos el Informe del Director General sobre la igualdad en el trabajo, sobre ello vamos a iniciar brevemente nuestras reflexiones.

En primer lugar, queremos ratificar que la Declaración no es un convenio, ni una suma de convenios, sino que es la promoción de los principios, obviamente diferente a la ratificación y así queremos preservarla y creemos que este mecanismo de seguimiento es fuerte, es útil y debe tener alta relevancia e impacto y, por ello, a partir de allí debemos apelar fuertemente a la cooperación técnica y esto va a quedar convalidado en el marco de la Declaración que vamos a formular sobre el Informe global presentado.

Entendemos que el principio de la eliminación de la discriminación, es decir la igualdad en el trabajo, es esencial para alcanzar los otros principios; el contexto de los principios interactúan, no cabe la menor duda que en todo lugar donde haya cercenamiento de los principios elementales bajo los cuales el ser humano se puede expresar, es obvio que no habrá ni libertad sindical, ni libertad de negociación, o evidentemente se convierte en ilusorio poder hablar de eliminación de trabajo forzoso, o erradicación de las peores formas de trabajo infantil. En todo caso, hay un contexto que crea una red a la cual tenemos que aludir concretamente, por ello, nos parece muy pertinente este análisis.

Asimismo, también señalamos que los criterios relativos a la discriminación a los cuales vamos a aludir, deben evidentemente extraerse de los contenidos normativos que tenemos; en el párrafo 25 del Informe se da una clara explicación del Convenio núm. 111 y sus criterios de discriminación.

La parte primera del Informe sobre definición y medición de la discriminación intenta hacer esa ponderación, pero reconoce que la uniformidad es un inconveniente para lograrlo y obviamente existen deficiencias. Por ende, tal como uno puede ponderar de los párrafos 47 y 55, los intentos de medición, son sólo eso, intentos, es decir, hay que contextualizarlos.

Los párrafos 35 y 36 explican lo que no se considera discriminación explícita y, acertadamente, expone que no todas las diferencias de trato son ilícitas, las que se justifican por las exigencias reales del empleo, obviamente, quedan plenamente justificadas; por ende, debo señalar que con respecto al párrafo 26, nos llamó la atención ver un ejemplo, que quizás para la redacción de ulteriores informes y la evaluación caso por caso, esta comparación entre una enfermera y un técnico, quizás no es la más oportuna porque hay que medirla en el contexto particular, si realmente ese ejemplo puede constituir un caso de discriminación, lo que obviamente hay que valorarlo en el marco de las realidades de cada país, de cada cultura, de cada idiosincrasia y obviamente en los requerimientos técnicos que cada puesto de trabajo, en su caso requiere.

Con respecto al párrafo 39 sobre la igualdad en el trabajo, la igualdad no se logra sólo con prohibir la discriminación; exige cambiar las reglas del juego y transformar el lugar de trabajo a fin de hacerlo más incluyente. Nada más cerca de nuestro propio pensamiento y cuando lleguemos a las recomendaciones, lo vamos a mencionar. Es decir, evidentemente es la acción normativa la consecuencia del cambio del contexto cultural que condiciona la norma, si ello no se da así, podemos tener muchas normas pero no son autosuficientes.

En cuanto a las distintas manifestaciones de discriminación las pautas que la parte segunda aborda, en las que se hacen referencias a las formas más antiguas de discriminación, me he permitido denominarlas clásicas, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social, que están desarrolladas en los párrafos 59 a 136; a las formas de discriminación recién conocidas basadas en causas que no se contemplan en el Convenio núm. 111, pero que muchos Estados Miembros reconocen en su legislación, tal como la edad, la orientación sexual, VIH/SIDA y a las manifestaciones incipientes basadas en los factores genéticos y en el estilo de vida que obviamente debemos en este caso ir ponderando con prudencia. En realidad lo que debemos tener en cuenta es que en el telón de fondo, el principio de igualdad requiere respetar a los iguales en iguales circunstancias. Por ende, tomamos con mucha seriedad el principio y debemos preservarlo en su integridad y evitar que haya interpretaciones que vayan más allá de sus sentidos y que puedan desvirtuarlo, es decir, en todo caso queda claro que la posición de los empleadores es de una fuerte defensa del principio de igualdad y evitar la desnaturalización del mismo, sea por políticas enderezadas a este efecto o por expansión de criterios que no son los que verdaderamente debemos contemplar.

La responsabilidad del Informe es proporcionar una imagen de la realidad en lo que respecta a este tema, evidentemente no creemos por ello que se deberían proponer nuevas formas discriminatorias como ilegales, esto debería ser abordado por los gobiernos y los interlocutores sociales en el ámbito nacional.

El Informe hace referencia a que la globalización es un factor que ha incrementado el problema de la discriminación, esto surge del resumen ejecutivo y de los párrafos 321, 322 y 423. Me permito hacer una reflexión en cuanto a esto. Nosotros no estamos de acuerdo, lo he hecho más visible en cosas que probablemente estaban subterráneas en la sociedad, ocultas, a veces implícitas y a veces deliberadamente ocultas. Hoy se ve, evidentemente hay una parte arquitectónica de la globalización y una parte agonal de la globalización. La parte agonal son los problemas que genera como todo proceso de transformación, pero la parte arquitectónica positiva que contribuye, también contribuye por medio de la información a conocer y creemos que el mejor instrumento con el que contamos para diseminar las políticas de igualdad es la información, la comunicación y la educación. Volveremos a ese tema en particular.

Los párrafos 327 a 339 pueden llegar a ser controversiales por el hecho de proponer que la discriminación debería ser una condición en los tratados de libre comercio; volvemos a señalar que preservamos el mandato de esta institución y vamos a hacer todo lo que sea necesario en el marco de esta

institución para defender los principios fundamentales en el trabajo y que nos oponemos a cláusulas sociales o a cualquier fórmula que pueda restringir los tratados de libre comercio, sin perjuicio de que ambas cosas deben ir por sus respectivos carriles. El Informe da la impresión de que la discriminación es principalmente producto de la pobreza. Digamos que se asocia muchas veces o se exterioriza con la pobreza pero no solamente se da en marcos de pobreza, porque hay cuestiones religiosas, étnicas y culturales que se dan en diversos estamentos de la sociedad, es decir, creemos que esto tenemos que tenerlo en cuenta. En cuanto a la parte tercera, Instituciones y políticas: tendencias, impacto y desafíos, en su segunda sección, describe brevemente lo que los interlocutores sociales están haciendo en materia de discriminación. Yo creo que aquí evidentemente podríamos decir muchas más cosas, mis colegas hablando desde las regiones y desde sus realidades van a dar ejemplos y se van a referir completamente a ello, pero sí quiero, hacer una conceptualización de tipo general. Hay muchas cosas que se están haciendo por la igualdad de derechos a partir de la educación y del mejoramiento de la calidad de vida que repercuten positivamente en el tema que estamos tratando y que, obviamente, no están cubiertos por este Informe pero quiero reivindicarlos en los planos nacionales, en los planos regionales, y creo que desde esta casa podemos hacer muchas cosas para estimular y para diseminar las buenas prácticas que han tenido resultado favorable en determinadas comunidades.

En los párrafos 342 a 348 se hace una descripción muy breve de iniciativas de empleadores pero que no son actuales por ende aspiramos a documentar mejor y, desde ya, nos ponemos a disposición para enriquecer este debate aunque no es posible hacerlo hoy en el marco de esta exposición pero estamos dispuestos a brindar también desde la OIT todo el material que hemos preparado para favorecer políticas de organizaciones empresariales en los países al respecto.

También se hace referencia a las iniciativas de responsabilidad social de la empresa, párrafos 375 a 381, como manera de promocionar la igualdad y la no discriminación. Nosotros creemos que las empresas y las organizaciones de empleadores tienen dos marcos, en primer lugar y ante todo el cumplimiento de la ley, no cabe la menor duda de que la mayor parte de nuestros países tiene normas concretas de derecho positivo que afirman el principio de la igualdad, y por ende como empresarios y como organizaciones de empleadores propendemos a su respeto; a partir de ahí, están las iniciativas voluntarias que tienden a estimular el conocimiento de buenas prácticas pero, desde ya, por encima y más allá del cumplimiento de la ley, que está fuera de discusión, por ende, tenemos retos que afrontar en este tema y obviamente estamos dispuestos a hacerlo y creemos que la cooperación técnica de la OIT en el reforzamiento de organizaciones de empleadores sobre todo en países en desarrollo es sumamente importante para ello.

En la sección interlocutores sociales mejor preparados para hacer efectiva la igualdad en el lugar de trabajo, párrafos 472 a 476, se reconoce que los interlocutores sociales cumplen un papel decisivo, y esto creemos que la Oficina podría también, en su adecuado momento, ilustrarnos sobre estos modelos de buenas prácticas que se han ejercitado con organizaciones de trabajadores o empleadores. Quiero

concluir señalando que, evidentemente, el lugar de trabajo es, como se destaca en el Informe, fundamental pero no es el único, si verdaderamente queremos una transformación sustantiva en esto, y verdaderamente queremos aprovechar la globalización para profundamente erradicar formas de intolerancia y desigualdad. Debemos trabajar desde la raíz de la sociedad, desde la base y esto comprende también la escuela y la educación y evidentemente estamos dispuestos a cooperar con la OIT, los gobiernos y los trabajadores en profundizar estas acciones y, a través del diálogo social, diseminar buenas prácticas en esta materia. Cuando se llega al lugar de trabajo muchas veces ya es tarde, porque las conductas que llevaron a prácticas de no igualdad ya se enraizaron de tal manera que no se llega, ya la autoprofecía cumplida hace que ya no sean trabajadores, que no sean ciudadanos, que no tengan la dignidad humana que no cabe la menor duda que reconocemos. Hay un problema cultural que no se puede ignorar, que lo que debemos de tratar es superarlo y todas las barreras que encontremos en este campo, debemos tratar de levantarlas con la prudencia y la sensibilidad de vida, con las respectivas etnias, culturas y naciones y por ello, finalmente quiero concluir en qué proponemos, primero que nada, proponemos campañas de esclarecimiento de igualdad de oportunidades, creemos que la OIT puede con actores sociales y gobiernos, iniciar una campaña de esclarecimiento en este tema, específicamente en el tema de la igualdad y que tenga características por lo pronto regionales en seguimiento con las acciones específicas a partir de ello, porque el tema de la tolerancia y el respeto a las diferencias bajo el principio de igualdad y dignidad humana no cabe la menor duda que es esencial. En segundo lugar, quiero tocar un tema también muy delicado, que es el tema de la promoción del empleo formal. En el Informe encontramos y compartimos que el sector informal puede revestir formas mayores. Podemos encontrarnos frente a formas más exacerbadas de desigualdad y esto es así, pero nosotros creemos que no hay que perseguir la informalidad, hay que formalizarla, hay que estimularla, esto ha formado parte no sólo de nuestras permanentes predisposiciones en el marco de esta Organización sino también en el ECOSOC y en las reuniones regionales y lo estamos diciendo en la Comisión de las Empresas Sostenibles. Promovamos la formalidad que permite formalizar empresas y empleos y con ello respetar la ley y obviamente asegurar ese control, ese control necesario por parte de los gobiernos y obviamente esa responsabilidad jurídica y social que como actores sociales tenemos. Y, obviamente, esto implica también el reforzamiento de las instituciones públicas. Tal como cita el párrafo 466, es preciso disponer de un conjunto propicio de leyes e instituciones, mecanismos de cumplimiento y políticas públicas, dotado de los recursos que permitan establecer la igualdad en el trabajo. Y obviamente esto no es sólo normas, esto es políticas y como es política, evidentemente esta casa tiene que jugar un rol central en esta acción.

Estamos convencidos de que éste es un tema central, que es un tema difícil, que es un tema que hiere susceptibilidades o invade sensibilidades pero que esta casa puede, debe y este Informe global es central en su debate para estimular ese esclarecimiento; debe ser de importancia capital en el mejoramiento del mundo al que aspiramos y en una globalización justa en la que estamos convencidos.

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Sin embargo, este Informe global nos recuerda una penosa realidad: que millones de seres humanos sufren discriminación por motivos de sexo, raza, origen social, religión o discapacidad. Nos felicitamos porque muchos han ratificado los Convenios núms. 100 y 111 y pedimos una ratificación universal de estos convenios fundamentales.

Sin embargo, este Informe nos señala el doloroso hecho de que la ratificación no basta. Los gobiernos deben incorporar los convenios en la legislación, tanto el espíritu como la letra. Las tendencias descritas en este Informe son motivo de gran preocupación para el Grupo de los Trabajadores.

En cuanto a la discriminación de género, el panorama es muy alarmante. El empleo de la mujer sigue aumentando en prácticamente todas las regiones del mundo, pero sus condiciones de trabajo son motivo de gran preocupación. Hay muchas mujeres en empleos remunerados, pero muchas trabajan sin retribución. La diferencia salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo perdura a pesar de los notables progresos realizados por la mujer en términos de educación en relación con el hombre. Los desequilibrios entre el trabajo y las responsabilidades familiares siguen pesando mucho en las mujeres por la falta de políticas familiares en el lugar de trabajo. Sabemos que las mujeres asalariadas pueden perder más tiempo en sus empleos debido a responsabilidades familiares. Como lo señala el Informe, también es difícil para las mujeres reconciliar los deberes familiares con el trabajo remunerado sin afectar sus posibilidades de ascenso o perfeccionamiento profesional.

Las mujeres tienen empleos precarios y de bajas condiciones. Hay demasiadas mujeres que realizan oficios que no son reconocidos como trabajo y, por lo tanto, no están protegidas por la legislación laboral. La inclusión de todos los trabajadores en virtud de los programas de trabajo decente por país podría servir para destacar estas incongruencias y conferir dignidad tanto al trabajo como a los trabajadores.

El Grupo de los Trabajadores señala que, incluso cuando las mujeres tienen empleos remunerados con prestaciones y los han ocupado durante muchos años, corren el riesgo de ser las primeras despedidas porque las mujeres son objeto de discriminación por motivos de género.

El Informe también nos recuerda que la discriminación racial sigue siendo un gran problema a pesar del progreso en algunos países. Quizás no todos suframos la discriminación racial, pero sí nos vemos afectados por ella. Sabemos que cuando hay doble discriminación, como en los casos de mujeres de color o indígenas, la discriminación racial es mayor.

Según el Informe, el 10 por ciento de la población mundial (650 millones de personas) viven con discapacidades mentales o físicas. La discriminación de trabajadores discapacitados es inaceptable. Reciben poca atención debido a su escasa representación en los lugares de trabajo. Se necesita apoyo técnico de la OIT para ayudar a los sindicatos a defender los derechos de los trabajadores con discapacidades en las negociaciones y en la negociación colectiva. Ellos mismos lo han dicho: no me detiene la discapacidad, pero sí la discriminación.

La discriminación basada en el origen social es otro campo que queremos recalcar. La persistencia de este problema y su relación evidente con el trabajo forzoso y la explotación del trabajo infantil exige una acción urgente. La discriminación generalizada de los trabajadores emigrantes por motivo de raza, color, religión o sexo, el maltrato y la penalización de este tipo de trabajadores, es algo que mucho preocupa a nuestro Grupo. La OIT debe seguir siendo el foro para discutir asuntos que conciernen a todos los trabajadores. Las políticas de inmigración deben ser coherentes con los derechos de los trabajadores y las obligaciones en materia de derechos humanos. Los sindicatos de los países de origen y de destino seguirán estableciendo alianzas para defender los derechos de los trabajadores emigrantes, pero, la OIT debe promocionar alianzas tripartitas que den un impulso adicional a esta labor.

Lamentamos que el Informe no trate verdaderamente la discriminación por motivo de opinión política, cosa deplorable porque la discriminación antisindical es el medio que más se utiliza para violar los derechos sindicales en el mundo.

La Comisión de Aplicación de Normas se ocupa de este tipo de discriminación desde Zimbabwe hasta Colombia. Esperamos que la Oficina siga la evolución de este tipo de la violación del Convenio núm. 111 en sus informes futuros. Celebramos las disposiciones del Informe para señalar a la Organización formas más reconocidas de discriminación. Consideramos que es discriminatoria toda distinción, exclusión o preferencia, sobre cualquier base que sea, cuyo efecto sea anular o socavar la igualdad de trato en el trabajo. Por consiguiente, debemos estar atentos a esas formas de discriminación por motivos de sexo, orientación sexual o VIH/SIDA.

También consideramos que es muy importante evitar nuevas formas de discriminación basadas en predisposiciones genéticas o en estilos de vida. Celebramos la inclusión de estas cuestiones en este Informe, pero la labor de la Oficina debe concentrarse más, habida cuenta de las prioridades que surjan de la discusión de hoy.

Nos felicitamos de que se diga que la lucha contra la discriminación en el trabajo es aún más urgente hoy porque el mundo es cada vez más desigual e inseguro. El Grupo de los Trabajadores cree que es muy importante considerar las consecuencias de la guerra y de la militarización sobre la igualdad, la dignidad, el empleo y la pobreza. Aplaudimos que el Informe señale una serie de políticas para hacer frente a la discriminación en el empleo y el trabajo. Apoyamos que se diga que es necesario contar con mejores leyes y una aplicación más eficaz, mecanismos institucionales sólidos a nivel nacional para asistir a las víctimas de discriminación, promocionar la igualdad de tratamiento y crear políticas antidiscriminatorias nacionales. Es igualmente apropiado incluir políticas antidiscriminatorias y de contratos públicos en los acuerdos regionales de integración económica y comerciales, así como las labores de las instituciones financieras internacionales. También apoyamos la acción afirmativa para crear un lugar de trabajo más armonioso e incluyente y somos favorables a las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, de la educación a la contratación y el desarrollo de capacidades.

El Informe global debe ayudarnos a identificar campos para la cooperación técnica y esto como seguimiento a la declaración. Si bien nuestro Grupo

va a considerar una serie de cuestiones que van de la igualdad de género al racismo, la discapacidad, las responsabilidades familiares, el trabajo de emigrantes y el VIH/SIDA, queremos que la cooperación técnica en los próximos años se concentre en tres campos primordiales: igualdad de salarios, racismo y mayor capacidad de los mandantes. El Informe nos recuerda que la diferencia de salario es un problema monumental en todo el mundo. El último Informe global sobre discriminación ya señaló las desigualdades de género en esta materia entre las características más persistentes en los mercados de trabajo del mundo. Este informe indica que si bien la brecha de salarios por género se ha reducido en algunos países, las mujeres siguen trabajando por menos dinero que los hombres.

El Informe dice que la igualdad de remuneración por el mismo trabajo es uno de los conceptos menos comprendidos en el campo de acción contra la discriminación. Sin duda las mujeres que están hoy aquí saben qué es la igualdad de remuneración y la discriminación salarial. Lo sentimos, lo sabemos cada vez que recibimos el salario. Esto se ve agravado por el hecho de que las trabajadoras deben conciliar las responsabilidades familiares y de trabajo bajo condiciones difíciles, e incluso cuando lo pueden hacer se les paga menos que a los hombres que realizan un trabajo de igual valor. Esto tiene consecuencias para todas las trabajadoras, porque las pensiones se determinan por el nivel de ingresos durante la vida laboral.

Las cifras son harto elocuentes y les remito al Informe. Las prioridades para la Oficina son: identificar las políticas pertinentes necesarias para resolver el problema, acelerar la creación del método de evaluación de empleos de la OIT y enseñar su utilización a los mandantes, contribuir a la creación de mecanismos institucionales pertinentes, fortalecer los servicios de asesoría de la OIT a los Estados Miembros sobre este asunto, obtener información de los sindicatos de los países en desarrollo donde la equidad salarial no es una prioridad y no se asimila la relación entre la igualdad de género y la igualdad de salarios.

Hay que dar apoyo técnico para fortalecer las capacidades de los sindicatos para que puedan participar en la investigación y puedan negociar la igualdad de pagos y plantear reclamaciones a los tribunales ante la OIT. No se puede ofrecer programas que suscitan interés dejando luego a los que reciben estos programas sin apoyo.

La segunda prioridad de trabajo debería ser la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Hay ya más sindicatos que se están ocupando del racismo y la xenofobia. Trabajamos con la OIT para elaborar estrategias e instrumentos para luchar contra la discriminación y pediremos más apoyo en la materia.

El Informe habla sobre la persistencia de la discriminación racial y étnica y nos indica que este tipo de discriminación está muy vinculado a la pobreza y da ejemplos claros de cómo afecta a las personas de ascendencia africana, los gitanos, los indígenas y las comunidades tribales. En el Plan de Acción derivado del último Informe también se había hablado de esto, pero muy poco se ha hecho. Es fundamental para la Oficina desarrollar un programa coherente de trabajo en torno a estas cuestiones para identificar las políticas necesarias para hacer frente a la discriminación racial de forma eficaz y brindar asistencia para hacer frente al problema con

mecanismos institucionales, crear también herramientas de la OIT y un servicio de asesoría a los mandantes sobre este particular.

Por último, teniendo en cuenta las múltiples dimensiones de la discriminación, su complejidad y persistencia. Reclamamos un fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos sobre este tema como tema prioritario. Reconocemos el trabajo ya realizado o planificado, pero debe fortalecerse. Pedimos a la Oficina que brinde los recursos con cargo al presupuesto ordinario para llevar a cabo esta labor y a los países donantes recursos adicionales que no sólo se destinen al tema del trabajo infantil, que existe principalmente debido a la discriminación contra las niñas o todos los menores en comunidades que luchan por la igualdad.

Nuestra Constitución es muy clara en cuanto a nuestras obligaciones. Dice que todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo, sexo, tienen derecho a buscar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades. Juntos debemos hacer frente al reto de la igualdad en el trabajo y traducir esta obligación constitucional en una realidad para todos.

Original árabe: Sr. AL-DOSARI (Ministro de Administración Pública y Vivienda, Qatar).

Es para mí una satisfacción hablar ante ustedes en nombre del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de los Estados del Golfo, que incluye a los Emiratos Arabes Unidos, Barhein, Arabia Saudita, Omán, Qatar, Kuwait y la República del Yemen. Mucho aprecio la labor del Director General de la OIT y le felicito por el Informe global de este año, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Apreciamos en gran medida lo que figura en este Informe donde se tratan las condiciones sociales y económicas en todos los países y la capacidad de éstos de aplicar las normas internacionales del trabajo de forma gradual y cuidadosa.

Compartimos la opinión del Director General en el sentido de que la eliminación de la discriminación constituye un desafío muy importante que requiere compromisos políticos renovados y la aplicación de políticas públicas.

Distinguidos delegados, los países del Consejo de Cooperación del Golfo subrayan que nuestros países, en base a los principios inspirados por el Islam y al patrimonio de nuestra civilización, han tratado de crear una estructura legislativa y constitucional que esté en consonancia con los convenios internacionales que proclaman la dignidad del ser humano y la necesidad de protegerlo contra todo tipo de discriminación, en armonía con los preceptos del Corán.

A fin de hacer hincapié en la posición de nuestros países en cuanto a la denuncia de la discriminación, éstos han procurado cumplir con sus obligaciones de conformidad con los Convenios núms. 100 y 111. Para ello, han incluido en sus legislaciones medidas para suprimir la discriminación y apoyar la igualdad de oportunidades por tratarse de un principio relativo a los derechos humanos. Han ratificado el Convenio núm. 111 y celebran el informe de la Comisión de Expertos a fin de completar la ratificación del Convenio núm. 100.

Nuestros países tratan de promover la situación de la mujer permitiendo que se beneficie de las posibilidades de empleo y de formación y que participe en

el mercado de trabajo sin discriminación de salario y con mayores oportunidades de ascenso. También promueven su participación en un pie de igualdad con los hombres en las actividades económicas, sociales y políticas, tanto en el plano local como regional, nacional e internacional.

En el Informe se considera que en algunos de los países del Consejo existe una gran diferencia de salarios entre los hombres y las mujeres. Esto significa una discriminación contra la mujer; pero queremos subrayar que todas nuestras leyes y todas nuestras resoluciones relativas a las condiciones de trabajo en los países del Consejo del Golfo hacen hincapié en la igualdad de remuneración independientemente del sexo o de la religión.

En el Informe también se indica que algunos países del Consejo han impuesto ciertas tasas a los trabajadores migrantes. Ello no es así. En nuestros países los trabajadores gozan de igualdad de trato sin discriminación por motivos de raza, color o religión. Protegemos el derecho a la remuneración de esos trabajadores y no les imponemos ningún tipo de impuesto.

Sobre la cuestión de la discriminación les remito a la situación singular de los mercados del trabajo en los países del Consejo de los Estados del Golfo. Recibimos un gran número de trabajadores migrantes de muchos países para trabajos temporales en proyectos de desarrollo. Esto sucede durante períodos determinados de tiempo en base a los requisitos del mercado. Este tipo de empleo constituye la mayor parte del trabajo que se brinda en los países de nuestro Consejo. Quisiera subrayar que este tipo de empleo respeta los convenios, la legislación y los contratos de trabajo, a fin de poder proteger los derechos de estos trabajadores, contra todo tipo de explotación, en particular la ejercida por las agencias de empleo de sus propios países.

Queremos, asimismo, mejorar el diálogo con los países de origen para llegar a un verdadero equilibrio por el bien de los intereses comunes. Nuestros países, que hacen frente al desafío de la globalización, están tratando de aplicar una estrategia nacional a fin de brindar más oportunidades de empleo a nuestros ciudadanos e integrarles en el mercado del trabajo gracias a programas de capacitación. Por consiguiente, aplicamos políticas con miras a mejorar las posibilidades de nuestros ciudadanos ante el trabajo, y es éste un compromiso constitucional. Esto no constituye para nada una discriminación contra los trabajadores migrantes con arreglo a los tratados internacionales sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, donde se establece que no deben aceptarse ni excepciones ni preferencias en base a la nacionalidad.

Queremos también subrayar que estamos comprometidos con la Declaración de la OIT; que la respetamos, y respetamos también la condición independiente de los expertos. Al mismo tiempo, mucho apreciamos los esfuerzos de estos expertos que han estudiado todos esos temas y han redactado sus informes.

Nos gustaría destacar los aspectos positivos de la acción del Consejo de los Estados del Golfo. Quisiera añadir que este Informe allana el camino para un futuro mejor en base a los objetivos estratégicos. Estamos de acuerdo en cuanto a la necesidad de apoyar el trabajo en todo momento y debemos decir que mucho nos satisface la cooperación técnica brindada por la Organización para poder luchar contra la pobreza y eliminar todo tipo de discrimina-

ción. Esta es una de las orientaciones futuras que más nos interesa.

El mundo entero y nuestra Organización, necesitamos iniciativas estratégicas valientes y más recursos para llegar a un desarrollo sostenible y poder brindar empleo a todos, para que todos puedan vivir en plena dignidad a fin de promover la paz y la cooperación entre los países en lugar de las guerras y los conflictos.

También consideramos que es muy importante el diálogo entre las civilizaciones, sin ninguna discriminación entre los países, a fin de promover la tolerancia porque sólo así el mundo podrá vivir en paz.

Original árabe: Sra. ABDEL-HADY (Ministra de Trabajo y Emigración, Egipto)

Hemos examinado el Informe del Director General cuyo título es *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* dentro del contexto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Uno de los peores ataques contra la dignidad humana es la discriminación y el racismo, que llevan a la marginación y la exclusión y provocan también dentro de las sociedades un aumento de las tasas de pobreza, porque si se excluye a un grupo de personas del mercado de trabajo, se disminuyen las oportunidades de desarrollo que puede llegar a tener el país. Esa es la razón por la que la Cumbre Global para el Desarrollo Social que tuvo lugar en Copenhague en 1995 subrayó la importancia de erradicar la pobreza y la discriminación.

Egipto tiene una política nacional basada en la igualdad en el trabajo y la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos que garantiza además los derechos humanos consagrados en convenios, pactos y tratados internacionales, entre los cuales figura la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Egipto ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. En Egipto, los principios fundamentales se han consagrado en nuestra Constitución, donde se subraya el principio de la ciudadanía y de tratar a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones independientemente de su color, sexo, religión o afiliación política. Egipto ha sido uno de los primeros países en ratificar los Convenios núms. 100; 118 y 111 de la OIT, que se refieren a la discriminación en el empleo y en la remuneración.

La nueva Ley sobre el Trabajo de 2003 de Egipto corresponde a las disposiciones de todos esos tratados y convenios internacionales. En esa ley se habla de la importancia de la igualdad de remuneración y la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres. En la larga historia de Egipto, todas las categorías de la sociedad han contribuido siempre al desarrollo del país. Nuestro Gobierno ha introducido mecanismos que garantizan esa igualdad de oportunidades; entre ellos, el establecimiento de dependencias en todos los ministerios para promover la igualdad de género y hacer avanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Hemos de recordar que los mecanismos de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se incluyen en el Informe global tienen como principal objetivo pedir a los países que desplieguen más esfuerzos para crear un panorama, un ambiente dentro del país que propicie el desarrollo y la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo.

En la página 32 de la versión árabe del Informe hay algo que no corresponde a la Declaración. Consideramos que es un texto equivocado. Les pedimos que revisen lo que se dice en esa página 32, porque si no se podría perjudicar la relación entre la OIT y los Miembros. Lo que se dice en esta página es que en Egipto hay discriminación contra los coptos y esa afirmación es totalmente contraria a lo que sucede en la realidad. La relación entre los coptos y los musulmanes en Egipto está regulada por la Constitución y por la ley, que a su vez se basan en una larga historia de coexistencia y respeto. Según las informaciones internacionales, una tercera parte de nuestra riqueza nacional se encuentra entre las manos de coptos y los principales sectores económicos están dominados por coptos, como por ejemplo las comunicaciones, la fabricación de automóviles, el sector inmobiliario, etc. En el último Informe Forbes se dice que tres coptos se encuentran entre los hombre más ricos del mundo árabe. Nuestros hermanos coptos ocupan cargos elevados en nuestro Gobierno. También participan en sindicatos y en negociaciones colectivas. La representación de los coptos en el parlamento egipcio es muy equilibrada. Son elegidos en su calidad de ciudadanos egipcios y sus votantes son a menudo musulmanes. También están representados en nuestro Gobierno: en nuestro actual gabinete hay dos ministros coptos: el Ministro de Finanzas y el Ministro de Medio Ambiente. El único egipcio que fue Secretario General de las Naciones Unidas fue Boutros Boutros Ghali, que es copto, y ocupa ahora el cargo de Presidente del Consejo Nacional de Derechos Humanos de Egipto.

Nosotros también nos damos cuenta de que tendremos que hacer más esfuerzos por mejorar la situación de los trabajadores migrantes, que deben poder acceder a la atención de salud y a los servicios de seguridad social y bienestar social.

Para terminar, debo decir que habría que verificar las fuentes de información utilizadas en el Informe global para que no se produzcan reacciones negativas en algunos países.

(Asume la presidencia el Sr. Blondel.)

Original inglés: Sr. HWAN (Gobierno, República de Corea)

Desde su primera publicación en el año 2000, el Informe global sobre los derechos fundamentales de los trabajadores ha contribuido a divulgar los convenios fundamentales en el mundo entero, fortaleciendo los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este Informe global nos brinda información muy significativa sobre la situación actual de la discriminación en el mundo del trabajo.

El Informe trata nuevas formas de discriminación: la discriminación en contra de los individuos con predisposiciones genéticas para desarrollar determinadas enfermedades, discriminación basada en los estilos de vida, discriminación basada en la orientación sexual, discriminación basada en la discapacidad y la discriminación contra las personas que sufren el VIH/SIDA.

Además el Informe incluye varios tipos de trabajo para aumentar la base de conocimientos sobre la protección de la maternidad y el equilibrio de la vida laboral como parte de los esfuerzos para abordar estos desafíos. El Informe también señala que la Organización publicó documentos de trabajo sobre cómo conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares en tres países: Brasil, Corea y Japón.

Teniendo en cuenta la importancia de este tema, la República de Corea ha tomado medidas muy importantes para eliminar la discriminación ratificando ambos Convenios relativos a la eliminación de la discriminación (Convenios núms. 100 y 111). En particular, la discriminación de género y la discriminación en contra de los trabajadores extranjeros migrantes están totalmente prohibidas en la República de Corea.

En vista de que los embarazos y la consiguiente interrupción del empleo son uno de los principales obstáculos para las actividades económicas de las mujeres y una de las causas de desigualdad de género en términos de empleo y salarios, la investigación sobre la protección de la maternidad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar pueden constituir importantes herramientas de información para suprimir la discriminación en contra de las mujeres. Puesto que creemos firmemente que la protección de la maternidad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar ayudarían a las mujeres a conciliar sus responsabilidades, el Gobierno coreano ha tomado medidas para el progreso de la planificación institucional. Se han revisado diversas leyes, que se someterán a la Asamblea Nacional este mismo año, para introducir la licencia parental y una reducción de la jornada laboral para las madres.

Finalmente, mi delegación quisiera poner de manifiesto la importancia del diálogo social y la cooperación entre trabajadores, empleadores y gobiernos para eliminar todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo.

Quiero reiterar mi agradecimiento al Director General y a todo su personal por los esfuerzos que han desplegado en la elaboración de este Informe y manifestar nuestro apoyo a favor de las políticas futuras de la Organización.

Original inglés: Sra. HWANG (empleadora, República de Corea)

Agradezco la oportunidad que se me ofrece de poder informarles acerca de cómo se está fomentando la igualdad entre los empleadores de la República de Corea y las preocupaciones que nosotros, los empleadores, tenemos con relación a dicho tema. Estamos convencidos de que, como se indica en el Informe global, el convertir la igualdad en el trabajo en una realidad en el lugar de trabajo es algo fundamental para todos los interlocutores sociales de la República de Corea. Con el objeto de luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo, especialmente por motivos de género, los empleadores de la República de Corea están participando activamente en múltiples actividades tales como programas de educación obligatoria, campañas y códigos de conducta para que los empleados tomen conciencia de las consideraciones de género y de los efectos nocivos del acoso sexual en el lugar y en el ambiente de trabajo.

Puesto que la República de Corea tiene una población que envejece rápidamente, las empresas que se están dando cuenta de la importancia del futuro de sus negocios están recurriendo a la fuerza laboral femenina, incitando a las mujeres a participar más en el mundo del trabajo. Una cantidad cada vez mayor de empresas, especialmente en el sector financiero y en el de seguros, están contratando cada vez más mujeres, brindando guarderías y atención para los niños y facilidades de horarios flexibles para las mujeres trabajadoras. En la sociedad coreana, en donde el entusiasmo por la educación ha contribui-

do a aumentar el grado de instrucción de las mujeres hasta alcanzar la paridad con el de los hombres o incluso a superarlos, en cantidad, y calidad, lo que los interlocutores sociales deben hacer para fomentar el empleo de las mujeres y ayudarlas a acceder a cargos más altos en todos los campos es disipar los obstáculos que aún permanecen, que les impiden trabajar en forma ininterrumpida y desarrollar capacidades de liderazgo y de establecimiento de redes sociales.

Ello es un gran desafío que las empresas por sí solas no pueden asumir. Todos los miembros de la sociedad deben repartir de manera equitativa la carga para que ésta no supere la capacidad de tratar los problemas conexos y no perjudique el crecimiento de la sociedad en su conjunto porque sino se pierde la posibilidad de recurrir a la mano de obra femenina.

El marco institucional cumple una función muy importante en el fomento de la igualdad en el trabajo. Sin embargo, dicho marco no debe ir más allá del consenso de la mayoría de los miembros de una sociedad, sino las empresas podrían tener cierta reticencia a emplear a las mujeres. Por ejemplo, las normas sobre la protección de la maternidad, que es un elemento fundamental para que la mujer pueda trabajar, deben ser de índole promocional para que contribuyan a brindar más empleos decentes para las mujeres. Otros ejemplos: los mandantes tripartitos coreanos hemos visto que hay ciertas normas que retrasan la eliminación de la discriminación que no son más que la aplicación de las normas relativas a los trabajadores irregulares. La ley se ha sancionado con muy buenas intenciones, para proteger a la mujer y a otros trabajadores en situaciones precarias de empleo, pero se ha distanciado de la realidad. Cuando las normas se basan en el consenso social, hemos podido constatar que, a veces, no existía la documentación necesaria para contratar trabajadores.

Cuando las normas se basan en el consenso social siempre consiguen su objetivo. Recientemente en la República de Corea las empresas no incluyen las tareas físicas como requisito para el empleo de los trabajadores. Existe un buen entendimiento y una buena aplicación de dichas normas. El Informe global de este año también recalca la importancia de las prácticas en materia de gestión de recursos que incluye la igualdad de condiciones en el empleo. La gestión de los recursos humanos es una necesidad, es un pilar fundamental de las políticas de las empresas porque la productividad y el rendimiento de los recursos humanos es uno de los activos y acervos más importantes de toda empresa. Muchas empresas en la República de Corea se están centrando en la gestión de recursos humanos para que sean equitativos y razonables, basados en una buena evaluación del desempeño de la mano de obra. El sistema que se basa en la antigüedad que se consideraba como el deber de ser empleado como un trabajador habitual, ya no se considera como algo automático. Ahora se da paso a un sistema que se basa en el mérito, en el cual se evalúa el rendimiento de una persona en el lugar de trabajo, independientemente de su edad, género, orígenes y demás factores indebidos. La igualdad en el trabajo, que está consagrada en los Convenios núms. 110 y 111, no debe confundirse con diferencias justificables en términos de desempeño, que es un tema fundamental para la negociación colectiva en el país, como para muchos otros. Nosotros, los empleadores de la República de

Corea, seguimos desplegando esfuerzos para que el término igualdad en el trabajo se aplique en la vida de todos los días. Deseamos pleno éxito a la OIT en este ámbito, y esperamos también poder seguir apoyando a la OIT en sus empeños.

Original francés: Sr. BABOU (Gobierno, Senegal)

Hemos leído con sumo interés el Informe que ha sido presentado sobre *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. La discriminación en el trabajo, independientemente de la forma que cobre, es la negación de un derecho, trátese de un hombre, de una mujer, de un niño, de un blanco, de un negro, es decir, cualquier tipo de discriminación es una negación y una violación de la persona humana.

Senegal, mi país, desde que asumió la independencia se ha esforzado, a la luz de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1789 y de la Declaración de 1948, por respetar los derechos humanos fundamentales.

Por lo tanto, nuestra Constitución de 7 de marzo de 1963 dice, y cito, «el pueblo de Senegal señala su apego a los derechos fundamentales, tal como están consignados en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789». Esto se traduce en el primer artículo de nuestra Constitución, que afirma la igualdad de todos los ciudadanos frente a la ley, sin distinción de origen, de raza, de sexo y de religión. El artículo 4 de esta misma Constitución prohíbe todo tipo de discriminación racial, étnica o religiosa.

Recientemente, nuestra nueva Constitución refrenda los mismos principios universales. Así, el Estado de Senegal, laico y democrático, no establece ninguna medida para privilegiar ningún grupo étnico ni religioso. Condenamos firmemente todo tipo de discriminación, cualquiera que sea su fuente.

Volviendo ahora al Informe que obra en poder nuestro, hemos visto que en el párrafo 120 dice que en Senegal, algunos empleadores exigen de los cristianos que renieguen su fe o que se conviertan al Islam. Esta referencia surge de un informe, que se llama el Informe Grimaux. Cuando consultamos el libro, el elemento sobre el que se basa esta afirmación es muy ligero, es decir, que se funda sobre la declaración de una única persona. Quisiéramos recordar aquí, frente a todo el mundo, que Senegal es un país multiétnico y multirreligioso. Para darles ejemplos concretos, les diré que el primer Presidente de la República de Senegal fue un cristiano. Había sido elegido por los senegaleses y dirigió el país durante 20 años; el segundo Presidente de la República de Senegal tiene esposa que es cristiana; el tercer Presidente de Senegal, que vendrá el 12 aquí a la Conferencia, tiene una esposa que no es musulmana.

En nuestro país, Senegal, vivimos en plena armonía. Todos los senegaleses conforman una nación y comparten las mismas fiestas religiosas, ya sean cristianas o musulmanas. El Presidente de la República, que acogerán ustedes el 12 de junio fue el gran iniciador de grandes labores a favor de la comunidad cristiana, que sólo representa el 5 por ciento, porque el 95 por ciento de la población es musulmana. Abdullah Wade, el Presidente de la República, ha dado instrucciones para la renovación de la catedral de Dakar, de las iglesias de las dos regiones de interior. Todo esto para decirles que Senegal, mi país, constituye una nación y vive en armonía.

Por este motivo, pedimos que esta frase relativa a Senegal en el párrafo 120 se retire. Se trata quizás de un error, porque el Informe Grimaux, en el que se basa, no ha sido respaldado por ningún hecho. Pero de todas maneras, para darnos una idea sobre la manera en que un país trata a sus ciudadanos, hubiera sido necesario, por lo menos, dirigirse a la Oficina Subregional de la OIT en Dakar, o venir a hacer una encuesta *in situ*, o dirigirse a las autoridades del país. Esto no fue así, se han contentado con una mera declaración, y como dice el proverbio, no basta con una golondrina para que llegue la primavera. La OIT tiene muy buenas relaciones con mi país, y podemos decir aquí, frente al mundo entero, que somos uno de los pocos países que hemos ratificado la mayor parte de los convenios y que mantenemos una colaboración internacional armoniosa con la OIT, cosa que nos complace sobremanera.

Pedimos, pues, respetuosamente que esta frase relativa a Senegal, que no es conforme a la realidad, se retire del Informe.

Original inglés: Sra. EGGEN (trabajadora, Noruega)

Voy a hablarle en nombre de los grupos de los trabajadores de los países nórdicos. Queremos centrarnos en la discriminación contra las mujeres. Después de haber leído el Informe global hemos visto que ha habido algunos cambios positivos en lo relativo a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Al mismo tiempo, el hecho es que ningún representante de ningún país puede decir que no hay discriminación de las mujeres en el mundo del trabajo. No cabe la menor duda que la OIT debe seguir trabajando en este ámbito y redoblar los esfuerzos para brindar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

El Informe global indica que ha habido un aumento en la tasa de empleo de las mujeres, y que las mujeres están asumiendo carreras que estaban reservadas a los hombres. A pesar de todo esto, y a pesar del hecho de que cada vez más mujeres están accediendo a la educación, las mujeres siguen ganando menos que los hombres en todo el mundo.

Además, la carga desigual de responsabilidades familiares las sitúa en posición de desventaja para encontrar empleo a tiempo completo. Esta situación se observa también en los países nórdicos. Incluso en nuestros países ricos y muy desarrollados, no tenemos una misma remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. Las mujeres representan aproximadamente el 50 por ciento de la mano de obra en los países nórdicos. La mayoría de ellas trabaja en ramas y sectores dominados por mujeres, que también tienen la remuneración más baja. Creemos firmemente que esto representa una infravaloración sistemática del trabajo realizado por estas mujeres. El sector público no parece estar mejor que el privado en este aspecto. Pensamos que esto es inaceptable. La igualdad de remuneración para hombres y mujeres debe hacerse realidad. El Informe global también nos muestra un panorama muy conocido, a saber, que tras un aumento del desempleo femenino hay un alto índice de trabajo a tiempo parcial. Muy a menudo, las mujeres no tienen otra opción que trabajar a tiempo parcial, en parte porque los empleadores sólo ofrecen empleo a tiempo parcial y en parte porque la sociedad y la familia esperan de ellas que asuman la responsabilidad principal de ocuparse de la familia. Creemos que es necesario lanzar una advertencia sobre esto. Nuestra experiencia nos demuestra que el trabajo a

tiempo parcial crea nuevas formas de discriminación

El resultado de ello son salarios inferiores, una conexión muy débil con la vida laboral y pensiones de jubilación más bajas.

El trabajo a tiempo completo debe convertirse en un derecho para las trabajadoras y el trabajo a tiempo parcial debe ser una opción tanto para los hombres como para las mujeres.

La falta de igualdad entre hombres y mujeres dentro de las familias es uno de los principales obstáculos para la igualdad de género en la vida laboral. Mientras las mujeres sigan siendo los principales responsables de los hijos y la vida familiar, esto limita las oportunidades de las mujeres para poder contar con un trabajo a tiempo completo. También les es difícil obtener una educación superior, tener una carrera y participar en la vida laboral en igualdad de oportunidades con los hombres.

Es muy importante que la OIT, los gobiernos, los empleadores y los sindicatos le den prioridad a este tema y discutan las medidas para poner coto a este tipo de discriminación de género.

Hemos visto que el dar a los padres el derecho a una licencia de paternidad y hacerla obligatoria son importantes pasos adelante. El cuidado de los niños de la calidad y asequible y las guarderías son de vital importancia para desarrollar el equilibrio entre los géneros y la igualdad de oportunidades dentro de la familia.

La transparencia es crucial para el logro de la igualdad de género. Es fundamental que la OIT siga mejorando las estadísticas y documentando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

La OIT también debe poner de manifiesto la importancia de obtener información sobre buenas prácticas en este aspecto en diferentes países que hayan obtenido buenos resultados. Es importante obtener una mayor representación de las mujeres en la OIT a todo nivel. Las tres partes, con el apoyo de la OIT, deben esforzarse más por mejorar la representación de las mujeres aquí en la Conferencia.

El año entrante habrá elecciones para el Consejo de Administración. Es un gran desafío muy importante cerciorarnos de que tras las elecciones haya un mejor equilibrio de género en el Consejo de Administración que antes.

La OIT debe elaborar también un plan de acción con metas específicas para la representación de las mujeres en el Consejo de Administración y en la Conferencia.

La OIT también debe promover los esfuerzos desplegados por los sindicatos para lograr una mayor afiliación de las mujeres. El aumento del empleo de las mujeres debe ir seguido de un aumento de la tasa de sindicación de las mujeres. Los sindicatos deben recurrir más a las mujeres en calidad de miembros y ofrecerles buenos cargos para centrarse en cuestiones de género.

La OIT ha recorrido un largo camino en la integración de la perspectiva de género, pero aún queda mucho camino por recorrer. Pensamos que es necesario aumentar el esfuerzo para que todo el trabajo, todos los documentos y todas las actividades de la OIT incorporen la dimensión de género.

Lograr que la igualdad entre hombres y mujeres se convierta en una realidad en el lugar de trabajo es posible y también necesario para lograr un buen equilibrio en la vida laboral. Debemos aumentar nuestros esfuerzos por lograr erradicar la discriminación de género en el trabajo.

Quiero dar las gracias al Director General, por haber publicado este segundo Informe global sobre la igualdad en el trabajo que se refiere a las diversas formas, ventajas, los nuevos temas que están surgiendo y en las investigaciones que se están haciendo sobre la discriminación en el lugar de trabajo. Además, el Informe expone los esfuerzos hechos por la OIT y los Estados Miembros para luchar contra todas las formas de discriminación que existen en el mundo. Todos sabemos que la discriminación, de una forma u otra, existe en todas partes del mundo; nuestros esfuerzos colectivos han apuntado a abordar todas las formas de discriminación con sus connotaciones tradicionales y contemporáneas.

Agradecemos los esfuerzos, el enfoque de la OIT y su experiencia expresados en el Informe con miras a lograr la igualdad en el lugar del trabajo, pues es uno de los aspectos más importantes para erradicar todas las formas de discriminación.

La India ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) también ha ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ahora quisiéramos explayarnos sobre la postura de mi país respecto de algunas de las referencias que se han hecho en el Informe global.

La Constitución de la India prevé la igualdad ante la ley, la prohibición de la discriminación por motivo de casta, religión, sexo, raza, lugar de nacimiento, en tanto que derecho fundamental. También prevé la igualdad de remuneración, tanto para hombres, como para mujeres.

Para garantizar la igualdad en el lugar de trabajo, el Gobierno ha promulgado varias leyes y estatutos. Ha habido esfuerzos concertados para poner en práctica estos estatutos en el país. Tenemos pues un sistema judicial imparcial y muy activo, una prensa libre, e independiente y una sociedad civil vibrante que garantiza la plena aplicación de estas leyes y estatutos.

Tomamos nota con interés del párrafo 131 del Informe en donde se habla de las medidas constitucionales adoptadas en la India para abordar la cuestión de la discriminación. También quisiéramos recalcar que la discriminación basada en el origen social, el género, etc. que están muy arraigados en las tradiciones sociales son muy difíciles de cambiar. Estamos desplegando constantemente esfuerzos concretos, adaptados para abordar estas cuestiones.

Cabe observar que es un proceso evolutivo y que confiamos que gracias a las medidas adoptadas y la legislación vigente, podremos erradicar la discriminación a su debido tiempo. Nuestro objetivo es la creación de una sociedad armoniosa y equitativa para todos los segmentos y comunidades de la sociedad.

Desde esta perspectiva quisiéramos pedir a la OIT que evite afirmaciones generalizadas tales como las vemos en el Informe en el párrafo 118 porque son casos aislados e individuales.

El Gobierno de la India aplica diferentes programas para permitir que los sectores marginados y retrasados de la sociedad entren al mercado laboral, brindándoles formación especial y becas, que les permitirán aumentar su empleabilidad.

En cuanto a las observaciones que figuran en los párrafos 275 y 276 sobre la dimensión de género, en relación con la aplicación de nuestra Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural de 2005, cabe reiterar que se ha previsto en la ley una disposición específica para dar prioridad a las mujeres, de tal manera que por lo menos un tercio de los beneficiarios sean mujeres. Durante 2006-2007, del total de empleos generados que se aproxima a los 5 millones, la proporción de mujeres fue del 40 por ciento. Por lo tanto, este sistema de garantía del empleo rural ha permitido mejorar la condición de las mujeres en las zonas rurales.

El Gobierno de la India, ha tomado varias medidas para abordar la igualdad de género y para eliminar la discriminación en contra de las mujeres. El Gobierno ha adoptado la política nacional de dar autonomía a las mujeres en 2001 y está determinado a poner en práctica el plan de acción que está en curso de adopción para ejecutar esta política. Asimismo, hemos adoptado y fortalecido la financiación de las cuestiones relacionadas con el género, cuyo objetivo es incorporar la perspectiva de género en todos los programas y políticas sectoriales para eliminar todo tipo de discriminación y crear un medio propicio para la justicia de género y para el desarrollo de la autonomía de la mujer.

Es significativo que en virtud de la enmienda constitucional, el 33 por ciento de los escaños electivos y del gobierno local han sido reservados para las mujeres. El desarrollo y la autonomía de los grupos socialmente desventajados y su integración en la sociedad es un compromiso constitucional. Varios sistemas para la promoción educativa de algunas castas y tribus están dando buenos resultados.

Quisiera referirme al párrafo 132 del Informe, y mencionar que un nuevo sistema de empleo independiente se ha probado durante este año para ayudar a los recolectores de desechos, que aún no están rehabilitados y que el proceso de rehabilitación se ha de concluir en el 2009.

En cuanto a las medidas a favor de las personas con discapacidad, el artículo 141 de la Ley sobre las Personas con Discapacidad de 1995 estipula, que las autoridades gubernamentales y locales dentro de los límites de su capacidad económica y de su desarrollo económico brindarán incentivos a los empleadores, tanto del sector público como privado para garantizar que por lo menos el 5 por ciento por ciento de la fuerza laboral esté compuesta de personas con discapacidad. Además, la política nacional para las personas con discapacidad adoptada en 2006, prevé varios incentivos para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado.

La segunda fase del Programa Nacional de Lucha contra el SIDA formulado por el Gobierno en 1999 está destinado a limitar la infección en la India y a fortalecer nuestra capacidad para responder al VIH/SIDA a largo plazo. Estamos en contra de la discriminación cualquiera sea y nos preocupa el destino de las personas que sufren de SIDA. También hemos tomado la iniciativa de organizar una reunión de Ministros de Trabajo de los países de la SAARC sobre el VIH/SIDA, durante esta 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo aquí en Ginebra, con la finalidad de compartir experiencias y promover el desarrollo de prácticas, políticas y programas no discriminatorios en los países de la SAARC. En resumen, nuestro Gobierno ha tomado varias iniciativas jurídicas y de política importantes para garantizar la justicia social y la auto-

nomía de los segmentos vulnerables y marginalizados de nuestra sociedad con el objetivo de incorporarlos a la vida nacional por medio de la educación y el desarrollo económico y social, junto con la activa participación de todos nuestros interlocutores sociales.

Original árabe: Sr. DAHLAN (*empleador, Arabia Saudita*)

En nombre de la Organización de Empleadores del Reino de Arabia Saudita, deseo dar las gracias a todos los que han contribuido al Informe global titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Estamos deseando que se apliquen los resultados de este Informe.

Todos los empleadores de Arabia Saudita tenemos mucho interés en que se apliquen los principios consagrados en esta Declaración, sobre todo los que tienen que ver con los derechos de las trabajadoras en Arabia Saudita. En particular, deseamos que las mujeres puedan trabajar al lado de los hombres en el entorno laboral y que las mujeres del sector empresarial puedan formar parte de las juntas directivas de las empresas y participar en todas las actividades relacionadas con las cámaras de industria y comercio. Queremos también que las mujeres estén representadas en las delegaciones empleadoras que vienen a la OIT y a la Organización Mundial del Comercio.

Las mujeres también participan en otros sectores de la economía de Arabia Saudita. Hemos observado que en el Informe figura una referencia a una definición de los trabajadores migrantes en los países del Golfo. He de aclarar esta cuestión. Hay más de 11 millones de trabajadores extranjeros de todo el mundo que trabajan en Arabia Saudita con contratos temporales, contratos que se extienden por un plazo de tiempo determinado. Por tanto, no podemos definir a estos trabajadores como trabajadores inmigrantes, ya que los trabajadores migrantes tienen una definición específica y tienen derechos y deberes. Los trabajadores que están en nuestro país son trabajadores temporales; sus contratos tienen una duración determinada y finalizan en una fecha específica. Por tanto, espero que quienes han participado en la elaboración de este Informe verifiquen bien sus fuentes y consulten toda la información disponible en la Organización Internacional de Migración para encontrar una definición adecuada para este tipo de trabajadores. El Reino de Arabia Saudita rechaza todo tipo de discriminación, incluida la discriminación basada en las creencias religiosas. En Arabia Saudita trabajan millones de trabajadores extranjeros. La mayoría de ellos trabajan en el sector privado y pertenecen a todo tipo de fe y de religiones: cristianismo, hinduismo, y distintas sectas del Islam chiitas y sunitas. No discriminamos a ningún trabajador por sus creencias religiosas.

Rechazamos todo tipo de injusticia, ya se trate de trabajadores extranjeros o de trabajadores locales.

En la Organización de empleadores y en las demás organizaciones del sector privado de Arabia Saudita (donde trabaja el 90 por ciento de nuestra fuerza de trabajo) rechazamos todas las prácticas discriminatorias contra los trabajadores extranjeros y contra los trabajadores nacionales, y garantizamos a los trabajadores extranjeros todos sus derechos, incluido el pago oportuno de sus salarios y todos los derechos consagrados en nuestra Constitución y en nuestra legislación laboral, que se basa en los convenios de la OIT. Asimismo les garantizamos trabajo en condiciones de trabajo decentes, el acceso al

cuidado de la salud, el derecho a vacaciones pagas, etc.

Felicitemos a quienes han preparado este Informe y manifestamos nuestro interés por cooperar con la OIT. No obstante, hay que recalcar que es necesario verificar toda la información e incluir datos fidedignos en los informes. Queremos cooperar con ustedes en la preparación de informes en el futuro, con el fin de que reflejen la realidad y den una imagen fidedigna de la situación que reina en nuestro país.

Original inglés: Sra. PONTICELLI (*Gobierno, Estados Unidos*)

La diversidad es una de las principales fuerzas de los Estados Unidos, y el asegurarse que todos los americanos disfrutan de igualdad de oportunidades de empleo, salarios justos, un entorno de trabajo positivo y un sentido de dignidad en el lugar de trabajo constituye una de las principales prioridades de mi país.

Queremos luchar contra la discriminación, lo hemos hecho, tenemos una legislación estricta y bien aplicada que prohíbe la discriminación en la contratación por motivos de raza, color, género, religión, discapacidad u origen nacional. Tenemos leyes específicas que protegen el derecho de los veteranos.

Todas estas leyes se aplican a los ciudadanos estadounidenses y a los residentes permanentes temporales, refugiados y asilados que cuentan con un permiso de trabajo.

Voy a señalarle alguno de los campos principales dentro de los cuales hemos hecho progresos y algunos otros campos en los que hemos iniciado programas nuevos importantes. El atender a la discriminación contra la mujer ha sido uno de los objetivos principales de Estados Unidos. Por supuesto, siempre hay retos, pero los progresos realizados por las mujeres son asombrosos. Algunos hechos. Las mujeres americanas terminan más la escuela secundaria que los hombres, y tienen más probabilidades de acceder a la universidad y finalizar sus estudios que los hombres. El número de mujeres con un primer título universitario o superior se ha más que duplicado en los últimos 20 años. Casi la mitad de todos los estudiantes de facultades de medicina son mujeres. Casi el 38 por ciento de todos los estudiantes de maestría en administración y el 48 por ciento de los estudiantes de derecho son mujeres. Las empresas propiedad de mujeres tienen una tasa de crecimiento que duplica la de las empresas propiedad de hombres. Hemos comenzado a ayudar a las mujeres a equilibrar su vida laboral con su vida de familia. Hemos desarrollado nuevos programas para que los trabajadores federales dispongan de tiempo de descanso compensatorio y horarios flexibles de modo que las mujeres se beneficien de arreglos laborales flexibles, y trabajamos mucho para alentar la adopción de estos sistemas sobre una base voluntaria, tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores del sector privado. Hacemos muchos esfuerzos para garantizar la igualdad de remuneración para los grupos minoritarios. En el año 2006, recuperamos 51,5 millones de dólares de más de 15.000 trabajadores americanos que habían sido sometidos a discriminación en el empleo. Casi el 90 por ciento de esa indemnización correspondía a casos de discriminación sistémica, es decir, casos que involucran a un número significativo de trabajadores o solicitantes de empleo sujetos a discriminación debido a una práctica o política ilegal de empleo. Esto representa casi un 80 por ciento de aumento

con relación al año 2001, cuando esta administración entró en funciones.

En los últimos años, Estados Unidos se ha convertido en el hogar de un número cada vez mayor de personas del mundo. Queremos que nuestra legislación sea lo más accesible posible para todos. El Departamento de Trabajo ha traducido la legislación laboral al chino, al coreano, al español y a otros idiomas. El departamento también ha comenzado programas para ayudar a las comunidades tradicionalmente más desfavorecidas. Hemos comenzado una serie de programas para ayudar a esas comunidades a acceder a muchas de las nuevas oportunidades que se están creando dentro de nuestra economía. Un ejemplo es la iniciativa de capacitación de trabajadores de habla hispana, que ayuda a los hispanoamericanos a poder acceder a oportunidades de empleo en sectores que crecen muy rápidamente dentro de nuestra economía. El departamento cuenta con una agencia especial para las discapacidades, que fomenta a escala nacional las oportunidades de empleo para adultos y jóvenes con discapacidades y trata de eliminar las barreras en el empleo de estas personas. También realizamos análisis de las políticas de empleo y brindamos asistencia técnica, desarrollamos prácticas y estrategias innovadoras y trabajamos con los empleadores y los discapacitados para aumentar las oportunidades de empleo. En muchos campos nuevos también hemos hecho lo nuestro, como evitar la discriminación basada en factores genéticos en materia de seguros de salud y empleo. Nuestra administración se opone a que las empresas aseguradoras denieguen una póliza a personas con discapacidades o que les cobren más a personas que tienen una predisposición genética a desarrollar una enfermedad en el futuro. Nos oponemos frontalmente a que los empleadores utilicen la información genética a la hora de contratar o a la hora de tomar decisiones de promoción o de despido. Tenemos programas y políticas destinados a suprimir la discriminación de personas con VIH/SIDA. Hemos hecho esfuerzos por aplicar nuestra legislación relativa a horarios y salarios en industrias que emplean a un gran número de trabajadores migrantes vulnerables. Encantados compartiremos información sobre nuestros programas con la OIT o con otros países que la soliciten.

Además, Estados Unidos quiere que aumente la libertad y la democracia en este mundo. La fuente mayor de libertad es la igualdad de oportunidades. Como lo ha dicho el Presidente Bush esta semana, la libertad es la mejor manera de liberar la creatividad y el potencial económico de una nación, el único ordenamiento de una sociedad que lleve a la justicia y la única manera de que se respeten los derechos humanos.

Original inglés: Sr. STREINER (Gobierno, Canadá)

El Informe global es un excelente ejemplo del mejor tipo de trabajo que puede realizar la OIT, porque toma una meta convenida, apoyada por todos los miembros, e informa objetivamente sobre los progresos realizados en su consecución, sobre los problemas, los obstáculos y las buenas prácticas. Se trata de un informe imparcial y apolítico en cuanto a su tono, que trata de respaldar los intentos de todos los Miembros y todos los copartícipes sociales por hacer progresar la causa de la no discriminación. La igualdad en el lugar de trabajo no es sólo una cuestión de protección social y de justicia social. También se trata de una buena política económica. Las

economías y las empresas no pueden lograr una máxima productividad si operan en mercados que no aprovechan al máximo los talentos, capacidades y esfuerzos que están dispuestos a invertir los miembros de todos los grupos sociales y de ambos géneros. La no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo no son valores culturalmente subjetivos. Se trata de valores que han hecho suyas la OIT y las Naciones Unidas. Son principios consagrados. Reitero la referencia hecha por la colega Barbara Byers a la Declaración Universal de Derechos Humanos y su compromiso con la igualdad. Es alentador ver los progresos en el camino hacia la igualdad que se observan en este Informe global, pero también es un amplio recordatorio de la distancia que aún nos queda por cubrir. Promover lugares de trabajo sin discriminación no es algo fácil. No existen recetas que nos lleven a lograrlo, pero el conjunto de las mejores prácticas identificadas en todos los países del mundo nos puede orientar en nuestro avance.

La sociedad canadiense se basa en el respeto de la diversidad y en el multiculturalismo y tiene una experiencia en la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo que quiero compartir ahora con ustedes. No todo lo que ha hecho el Canadá será de aplicación en todo el mundo, pero sí hay algunas enseñanzas que se pueden extraer de la experiencia canadiense, así como de la de otros países. En el Canadá tenemos una protección constitucional de los derechos de las minorías y de las mujeres. La Carta de Derechos y Libertades del Canadá, aprobada en 1982, contiene un artículo que garantiza la igualdad y permite programas de promoción de los grupos postergados para lograr una igualdad sustantiva y no sólo formal.

También la Carta de Québec sobre derechos y libertades contiene garantías de igualdad, al igual que las leyes cuasi constitucionales del Gobierno federal y de nuestras provincias.

Basándonos en esas garantías constitucionales, hemos podido adoptar políticas y leyes para concretar nuestro compromiso con la igualdad. En materia de igualdad de remuneración, una esfera de la que se habla en el Informe global, tenemos una legislación proactiva al respecto que se aplica en numerosas provincias, así como leyes que permiten a las mujeres que se consideran víctimas de discriminación en su remuneración que sus casos sean examinados por ciertas comisiones. El Gobierno federal acaba de poner en práctica recientemente un programa de igualdad de salarios en el que por primera vez son los inspectores de trabajo quienes asesoran y supervisan si los empleadores y los agentes de la negociación colectiva logran la igualdad en el lugar de trabajo. Este programa proactivo innovador, que se ha comenzado a aplicar hace muy poco, puede brindar experiencias interesantes que encantados compartiremos con otros países.

Desde hace 20 años, el Gobierno federal cuenta con una Ley sobre Igualdad del Empleo que garantiza que las mujeres, los miembros de minorías visibles, los aborígenes y las personas con discapacidades puedan tener un acceso mejor, y a la larga igual, a las oportunidades de empleo. Nuestra legislación al respecto exige que los empleadores examinen la tasa de representación de los distintos grupos discapacitados y que comparen la cantidad de personas con discapacidades que tienen en nómina con la de las que se encuentran en el mercado de trabajo.

Por último, un tercer ejemplo, en este caso de un enfoque no legislativo para lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Acabamos de introducir una estrategia para lograr lugares de trabajo libres de racismo cuyo objetivo es aumentar la conciencia y lograr lugares de trabajo más equitativos, dando información a los empleadores, a los sindicatos y a otros interesados sobre la legislación relativa a la no discriminación y a la igualdad. También impartimos capacitación a empleadores y a otros interesados en la que se recalca la supresión de barreras en el empleo y tratamos de encontrar soluciones para hacer que las minorías, las personas recién emigradas y las discapacitadas accedan al trabajo. Intentamos que nuestro Gobierno federal sea un empleador modelo en lo que respecta al trato equitativo de todas esas personas.

El Canadá apoya que se reúna un repertorio de las mejores prácticas en la esfera de las iniciativas contra la discriminación. Queremos subrayar la importancia de tres elementos para lograr un plan de acción eficaz que nos permita realizar progresos. En primer lugar, el trabajo que realiza la Oficina debe reflejar la integración con el trabajo de otros organismos de las Naciones Unidas, ya que la discriminación en el lugar de trabajo no puede separarse de las cuestiones vinculadas con la educación, el desarrollo, el comercio y otros asuntos que preocupan a la comunidad internacional. En segundo lugar, es fundamental que el plan de acción de la Oficina sea práctico y concreto y que se concentre en progresos que se puedan medir en relación con grupos desfavorecidos. Y por último, las medidas futuras de la Oficina deberán reflejar el compromiso de todos los interlocutores sociales, que debe ser real y no sólo retórico; un compromiso con la igualdad, la justicia social, la protección y la promoción de los grupos desfavorecidos. No debe ser simplemente un compromiso teórico, sino una acción colectiva. Queremos seguir colaborando con la OIT sobre todos estos asuntos y esperamos que el tercer informe global sobre la no discriminación pueda indicar progresos notables en la materia.

Original árabe: Sr. LOUH (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Argelia)

El Informe que se ha presentado a esta reunión refleja el progreso realizado por los países en cooperación con la OIT contra toda forma de discriminación.

Sin embargo, el Informe subraya, con razón, que si bien la mayoría de los países Miembros de la OIT han ratificado ya los dos convenios fundamentales sobre discriminación y se han comprometido a luchar contra ella, todavía queda mucho por hacer para poner fin a estas prácticas que privan a ciertas categorías de nuestra población del acceso a un trabajo decente debido al color de su piel, sexo, religión, edad, origen étnico, etc.

Argelia ha ratificado estos dos convenios y, desde su acceso a la independencia, la promoción del ser humano y la protección de las categorías vulnerables han sido aspectos centrales de su política de desarrollo. La ley fundamental de nuestro país consagra la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por motivo de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Es necesario explicar aquí que las reformas que adoptó el Presidente de nuestra República, el Sr.

Abdelaziz Bouteflika, permitieron a la mujer argelina transmitir su nacionalidad a sus hijos como sucede con los hombres.

Además de conformidad con la Constitución las instituciones deben garantizar la igualdad de derechos y deberes de todos los ciudadanos suprimiendo los obstáculos que pudieran interponerse a la plena realización del individuo y a la participación efectiva de todos en la vida política, económica, social y cultural.

La Constitución garantiza a todos los ciudadanos la igualdad de acceso a las funciones y empleos en el seno del Estado. Estos principios constitucionales representan el fundamento de la legislación del trabajo, en particular de la Ley núm. 90/11 sobre las Relaciones de Trabajo que, en muchos de sus artículos, prohíbe y sanciona todas las formas de discriminación en el acceso al trabajo o en las relaciones de trabajo propiamente dichas.

En lo que respecta al empleo de las mujeres. La participación de las mujeres en Argelia es cada vez más importante y en algunos sectores se ha convertido en una participación mayoritaria.

En efecto, el empleo femenino que se solía concentrar fundamentalmente en los sectores de la educación y de la salud; ha pasado ahora a otros sectores considerados anteriormente como masculinos, como la judicatura, por ejemplo.

Las mujeres constituyen más de una tercera parte de los empleados del poder judicial y cuando hablamos de poder judicial debo decir que éste es el único sector en que el jurista sólo obedece a su propia conciencia. Cuando decimos que la mujer representa una tercera parte de los efectivos, es en realidad un mensaje muy fuerte de que existe igualdad entre hombres y mujeres en nuestro país. Lo mismo puede decirse de la seguridad que en los últimos años ha atraído a millares de mujeres.

Hay 5.000 mujeres que trabajan por cuenta propia gracias a la ayuda de la agencia nacional de gestión del microcrédito y cerca de 11.000 mujeres sin empleo han logrado crear su propia microempresa gracias al apoyo de la Agencia Nacional de Apoyo al Empleo de los Jóvenes.

Casi un millón y medio de mujeres ocupaban un empleo en el año 2006. Las mujeres empleadas constituyen un porcentaje cada vez más elevado. Hemos pasado de 933.000 en 2004 a 1.497.000 en 2006, es decir un aumento de más del 60,5 por ciento en tres años. Este resultado se debe, en primer lugar, a la política de educación seguida desde la independencia en nuestro país y cuyos principales beneficiarios han sido indudablemente los jóvenes. Así, en 2000, contábamos ya con 111 estudiantes mujeres por cada 100 estudiantes varones.

En 2005, había 135 estudiantes mujeres por cada 100 estudiantes varones.

Ese mismo año, las mujeres representaron más del 60 por ciento de los diplomados de la enseñanza superior.

Se ha facilitado el acceso de los jóvenes al empleo por un lado gracias a medidas fiscales y parafiscales, tendentes a alentar la contratación de jóvenes y por otro, gracias a programas destinados a mejorar su empleabilidad y permitirles a su vez crear sus propias empresas.

La población ocupada de menos de 25 años de edad pasó de 1.523.000 en 2004 a 1.671.000 en 2006, es decir una progresión de aproximadamente un 10 por ciento durante el período de 2004 a 2006.

Por otra parte, durante ese mismo período, se han observado progresos para promover el acceso de las personas discapacitadas al empleo y se ha adoptado una Ley sobre la Protección y Promoción de las Personas Discapacitadas. En virtud de esa ley, la creación de condiciones que permitan a las personas discapacitadas participar en la vida social y económica, acceder a la enseñanza obligatoria y a una formación profesional en el plano social constituye una obligación nacional. Con esta perspectiva, hemos creado comisiones departamentales, una de cuyas misiones es la búsqueda y propuesta de empleos susceptibles de ser ocupados por personas discapacitadas.

En virtud de esa misma ley, ningún candidato puede quedar excluido de un concurso, prueba o examen profesional por su discapacidad si se reconoce que esa discapacidad es compatible con el empleo para el cual se organiza el concurso. De igual modo, la titularización y la confirmación de los trabajadores discapacitados se hace en las mismas condiciones que para los demás trabajadores y el empleador debe reclasificar a todo trabajador o empleado víctima de una discapacidad, en el marco del empleo independientemente de su causa, y debe encontrarle otro puesto de trabajo después del período de rehabilitación. La promoción del empleo de las personas discapacitadas pasa también por la obligación que tienen los empleadores de reservar al menos un 1 por ciento de los puestos de trabajo a las personas discapacitadas. De no ser así, deben aportar una contribución financiera a un fondo especial para la protección y promoción de las personas discapacitadas.

Por último, el Estado alienta a los empleadores que acondicionan los lugares de trabajo para que puedan trabajar las personas discapacitadas gracias a subvenciones concedidas en el marco de acuerdos concertados con el Estado, las colectividades territoriales y los organismos de seguridad Social. Estas son, en breve, las disposiciones que se han puesto en vigor en nuestro país.

Por último, quiero referirme a otra cuestión. La Unión Africana, en su último informe sobre la situación económica y social en África, menciona que aproximadamente 2.800.000 personas mueren cada año debido al SIDA. Dos millones de ellas provienen del continente africano. En cuanto a los porcentajes de desempleados, las tasas más elevadas se registran en África. Esta es una situación que requiere una mayor dedicación por parte de la sociedad internacional y también por parte de la OIT. Habría que reexaminar la cooperación norte-sur para obtener una verdadera y mejor cooperación, que brinde realmente mayores posibilidades para África y haga del trabajo decente en África una realidad. Todo esto debe avanzar junto con la discusión de todas estas importantísimas cuestiones en lo que respecta a la no discriminación en el trabajo. La no discriminación requiere, en primer lugar, la creación de empleos y poder emplear.

Original francés: Sra. GAGNON (trabajador, Canadá)

Soy miembro de la Federación de trabajadores y trabajadoras del Québec, organización afiliada al Congreso del Trabajo de Canadá, que está afiliado a la Confederación Sindical Internacional. Con gran emoción y esperanza hemos examinado ese importante informe sobre la discriminación, que afecta a más de la mitad de la humanidad y que hoy tengo el privilegio de comentar.

Este Informe es especialmente interesante para todas las familias canadienses. En el Canadá nos enorgullecemos muchísimo del progreso realizado y elogiamos los esfuerzos de los empleadores y de los gobiernos por instaurar medidas concertadas para luchar contra la discriminación, que afecta especialmente a las mujeres. Esa legislación fundamental ha permitido al Tribunal Supremo del Canadá afirmar en varias oportunidades la obligación de los tribunales superiores y administrativos y del mundo laboral con respecto al derecho a la igualdad. Recientemente, el Gobierno del Québec ha hecho gala de innovación, dotándose de un consejo de ministros con un 50 por ciento de mujeres y de una política para los miembros de las juntas directivas de todas las empresas públicas de Québec. Queremos compartir con ustedes algunas experiencias interesantes por la manera de conciliar el trabajo y la familia en nuestra región, en particular la adopción de un régimen de licencia parental que se puede repartir entre los dos cónyuges, de una duración de 32 semanas pagadas además de la licencia de maternidad de 18 semanas.

Esto ya ha provocado un aumento sin precedentes de la natalidad y de las licencias para los padres. Este régimen es financiado esencialmente por los empleadores y las personas asalariadas que cotizan. Una organización tripartita se ocupa de su administración, y tenemos un sistema de guarderías que cuestan siete módicos dólares canadienses por día.

La legislación laboral prevé un derecho a licencia humanitaria para ocuparse de un pariente enfermo. Asimismo, la Asamblea Nacional de Québec ha adoptado una reforma legislativa que garantiza los derechos de las personas discapacitadas y hago hincapié en el término «persona» porque la discapacidad la crea la sociedad. Desde hace años existe una oficina gubernamental y organizaciones tripartitas para promover el empleo de las personas discapacitadas. También se han adoptado políticas complementarias para luchar contra el racismo. Nuestro colega, el Sr. Streiner, ya se refirió a ello, por lo tanto no me voy a explayar sobre este particular.

En materia de equidad salarial hay una ley pro activa y una comisión que supervisa los planes de las empresas de Québec de 50 asalariados o más, las cuales tienen la obligación de reembolsar las diferencias salariales. Para responder a los empleadores, sí es factible comparar técnicos y enfermeras; en Québec se hizo y se resolvió el problema.

Es muy importante la negociación colectiva. Sin la negociación colectiva todas estas legislaciones no se habrían promulgado. Cabe recordar la importancia que, como nos señaló la Sra. Bayers del derecho de sindicación. En el informe se observa el estrecho vínculo existente entre la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para las mujeres y la tasa de sindicación. Hay que proteger este derecho para luchar contra la pobreza.

El derecho a la igualdad no es estable, puede a veces retroceder en situaciones socioeconómicas difíciles. Por ejemplo, en el marco de esta Conferencia cabe señalar una disminución, en el Grupo de los Trabajadores, de la participación de las mujeres. Tendremos que ser coherentes y vigilantes.

Sin embargo, los derechos fundamentales no deben depender de la coyuntura económica, porque lo que aquí prevalece, como han dicho los empleadores y los gobiernos, es el respeto y la dignidad.

A pesar de estos valores, la coyuntura actual es preocupante. Vemos que hay una creciente precari-

zación del empleo, altos niveles de desempleo, aumento del tiempo de trabajo y, nivel microeconómico, prácticas de gestión que ejercen gran presión sobre los trabajadores y las trabajadoras. Por ejemplo, las prácticas de *just in time* que ejercen una gran presión sobre las empresas y los trabajadores.

Según los datos que obran en nuestro poder, la problemática asociada a la mundialización ocasiona un aumento de las discapacidades, en particular el envejecimiento prematuro de la mano de obra que desemboca en la enfermedad, y pérdidas importantes para las empresas nacionales. Esto afecta, sobre todo, a los grupos más vulnerables que son objeto de nuevas discriminaciones, como señala el informe.

Las cláusulas sociales, aunque son dignas de elogio a nivel de los acuerdos comerciales, no bastan para luchar contra la exclusión social, que compromete la paz social. Pensamos que es necesario corregir esta situación favoreciendo la economía real y no únicamente la economía financiera, los empleos de calidad y un desarrollo duradero.

Para lograrlo es necesario reafirmar la función del Estado en materia de protección de los derechos sociales y del trabajo en aras de una mayor justicia social y de los empleos decentes para todos. Estamos dispuestos a compartir nuestra experiencia con la Oficina Internacional del Trabajo para intercambiar opiniones.

Para concluir, permítame que haga una breve reflexión a raíz de un comentario de Albert Jacquart, científico-ensayista francés muy conocido: «en vez de tratar de construir atletas grandes y de altísimo rendimiento en basket, ¿por qué no reducir la altura de las canastas?»

Original árabe: Sr. MUKHTAR (Gobierno, Sudán)

Queremos dar las gracias al Director General por proteger los principios de la Organización. Voy a referirme al Informe global, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* en el párrafo 120, donde se dice que en Sudán los solicitantes de empleo cristianos tienen que renegar de su fe para obtener empleo, o convertirse al Islam.

En mi calidad de Vicesecretario del Ministerio de Trabajo de Sudán, quisiera decir que ésta es una afirmación infundada. El Gobierno de Sudán quisiera poner de manifiesto el hecho de que la Constitución de Sudán y el Comité de Derechos Humanos del Parlamento sudanés han promulgado leyes para proteger los derechos de todos sus ciudadanos, incluyendo las leyes sobre la función pública. Todas estas leyes prohíben cualquier tipo de discriminación, y lo que figura en el Informe global del Director General no es cierto.

Permítame rogar al Director General que indague de dónde procede esta acusación infundada para encontrar la fuente que, sin duda alguna, está tratando de distorsionar la reputación de nuestro país. Por ello nos gustaría que esta acusación se saque del Informe.

Sólo hay un ejemplo y voy a compartirlo con ustedes. El Ministro de Trabajo de mi país, Sudán, está asumiendo este cargo desde hace ocho años, es un cristiano, y nadie le ha pedido que reniegue de su fe, y no se le ha pedido a nadie que cambie o que reniegue de su religión. Por lo tanto, esta información del Informe, que se supone que da una idea cabal y exacta de la situación de los trabajadores en el mundo entero, es imprecisa. Me gustaría saber por qué se han deslizado estas imprecisiones en el

Informe global, que es una fuente importante de información sobre la situación de los trabajadores de todo el mundo y que presenta la opinión del Director General. Esta información infundada es inaceptable. El Informe es muy importante y servirá de fuente de información para el futuro, por ello debe ser corregido.

Apoyamos a Senegal cuando pide que se suprima esta mención del párrafo 120 y reiterar nuestro apego al principio de la igualdad. Estamos en contra de la discriminación bajo todas sus formas.

Le deseamos pleno éxito al Director General para que siga defendiendo los principios de la organización y la transparencia de sus fuentes de información.

Original árabe: Sr. MATTAR (empleador, Emiratos Arabes Unidos)

El Informe global del Director General *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* en el marco del seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es un informe muy completo y nos habla de los esfuerzos de la Organización para luchar contra la discriminación desde que se adoptó el Plan de Acción en 2003 y contiene información muy interesante al respecto. Estamos de acuerdo en que es importante reducir la diferencia en materia salarial entre los dos sexos, lo que exige esfuerzos en el plano nacional en todos los países.

También es importante brindar información sobre la igualdad en el lugar de trabajo y sobre los casos de violación de esos derechos en el trabajo.

Las leyes laborales y las inspecciones del trabajo deben recalcar la importancia de la no discriminación y de que se brinde igual remuneración por igual trabajo. Por ello, es necesario fortalecer el respeto del trabajo mediante disposiciones legislativas, en todos los países, para garantizar un seguimiento y luchar contra la discriminación a ese respecto.

Existe una dimensión social y cultural del problema que podría dificultar la investigación sobre los casos de discriminación en el empleo y el acoso sexual en los lugares de trabajo. Por lo tanto debe ponerse en práctica un mecanismo de alcance nacional para tratar todos estos tipos de problemas.

En mi calidad de empleador en un país que recibe un gran número de trabajadores migrantes, quisiera referirme a algunos aspectos de este informe relativos a ciertos trabajadores que trabajan fuera de sus países. El informe dice que los trabajadores migrantes son objeto de discriminación, y que a veces ocupan empleos peligrosos, y menciona el hecho de que ciertos países no brindan igualdad de condiciones a los trabajadores migrantes.

Pero, debo decir que la legislación laboral en los Emiratos Arabes Unidos estipula la igualdad de condiciones a todos los trabajadores en cuanto a la atención médica, los horarios de trabajo, la salud, la seguridad en el trabajo y las prestaciones sociales, así como en lo que se refiere a la solución de los litigios laborales. El Estado procura, en el marco de la legislación, brindar los derechos a todos los trabajadores antes de que abandonen el país. A veces, hay casos de trabajadores que no respetan ciertas disposiciones de la ley y presentan documentos falsos para permanecer ilícitamente en el país. No obstante, esta semana el Consejo de Ministros adoptó una decisión instando al respeto de los derechos de los trabajadores, para evitar abusos y permitir a los trabajadores que han presentado documentos falsos

presentar documentos legales. Para ello disponen de tres meses, lo que les permite marcharse libremente del país. Es la primera vez desde hace 10 años que el Gobierno autoriza a los trabajadores que no respetan la ley, regularizar su situación.

En cuanto al concepto de trabajador migrante no se aplica a los trabajadores que vienen a trabajar por períodos cortos a los Emiratos Arabes Unidos, ya que los trabajadores que llegan a nuestro país lo hacen con contratos temporales. Por consiguiente, no son trabajadores migrantes.

A ese respecto, se ha firmado un Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Emiratos Arabes Unidos y los siguientes países: India, Sri Lanka, Bangladesh. Con otros países asiáticos que suministran mano de obra se han de firmar otros memoranda de entendimiento similares.

En este documento se aclara el concepto de trabajador temporal en virtud del contrato firmado entre el empleador y el trabajador en el país de origen de éste. Además, los trabajadores tienen el derecho de enviar remesas a sus países y se ha creado un mecanismo de seguimiento para garantizar esos derechos que consiste en una comisión mixta de los dos países que se reúne regularmente, una vez en el país de origen del trabajador y una vez en los Emiratos.

Este tipo de colaboración permite defender los intereses de todos. Es para beneficio mutuo tanto de nuestro país como de los países de origen de la mano de obra, en base a una legislación conforme a las normas internacionales del trabajo.

Quiero dar las gracias a la OIT por el valioso Informe que nos ha presentado.

Original francés: Sra. RAHMANI (trabajadora, Argelia)

En mi país, Argelia, la igualdad entre hombres y mujeres es el fundamento de la lucha sindical. En mi país, las mujeres han impuesto el respeto, porque han derramado su sangre por la independencia y han luchado contra el terrorismo islámico por salvar nuestra República.

En la actualidad, gracias a la generalización de la educación, una gran mayoría de mujeres ha podido estudiar, aprovechando así todo lo que la educación puede brindarles, en todos los sectores, sobre todo en el de la educación, la salud, el ámbito audiovisual, la magistratura y muchos otros sectores que hasta la fecha estaban reservados a los hombres, tales como el transporte ferroviario, la policía, el ejército y la hostelería, tratando de entrar en la vida laboral y emancipándose así de los modelos tradicionales.

Sin embargo, esta entrada se ve dificultada debido a la resistencia sociocultural en contradicción con la Ley Nacional, porque esta ley, que debería ser la norma sobre el terreno, tropieza con dificultades de aplicación.

El medio profesional está minado por prácticas discriminatorias que los sindicalistas llamamos discriminación discreta indirecta, practicadas de modo implícito mediante comportamientos que impiden la participación de hombres y mujeres en pie de igualdad.

Argelia ha ratificado el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 100, entre otros instrumentos de la OIT. Además, la igualdad de oportunidades está garantizada por la Constitución argelina y la legislación nacional. No obstante, estas ratificaciones no borran la discriminación de las leyes internas, la más simbólica de las cuales ha cristalizado en el

Código de la Familia, que a pesar de ciertas reformas, sigue siendo poco equitativo.

Hay muchos prejuicios que impiden que en Argelia la mujer participe plenamente en el mundo del trabajo. La discriminación no se sitúa en términos salariales, sino en la evolución de la carrera profesional, sobre todo en el sector privado.

¿Sabían ustedes que con diplomas iguales y competencias iguales, los hombres y las mujeres no tienen nunca la misma trayectoria profesional? Ante un puesto vacante, siempre se le dará preferencia al hombre.

Además, el hecho de que las mujeres accedan a puestos de dirección son realmente excepciones. El artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer dice que los Estados deben tomar medidas para propiciar la igualdad.

Estamos convencidos de que la política de los cupos es un acelerador para cambiar las mentalidades. Una vez que se logre la igualdad, sin embargo, este objetivo será únicamente temporal.

Una de las grandes dificultades de las trabajadoras consiste en conciliar la vida profesional y la vida familiar, y puesto que no hay suficientes guarderías, esta situación las expone a presiones familiares que repercuten de manera directa sobre el plano profesional.

La maternidad es otro impedimento para la promoción, los empleadores prefieren invertir en un hombre, cuya disponibilidad es mayor. Otro obstáculo es el hostigamiento sexual en el ámbito profesional, que es la peor violación contra la dignidad de las mujeres, y estamos luchando para dar voz a las víctimas, romper tabúes y sensibilizar a la base sindical para erradicarla.

Desde 2004 hemos obtenido una enmienda al Código Penal que penaliza el hostigamiento sexual, pero la amplitud y envergadura del problema exige una mayor participación de los Gobiernos y de los empleadores aplicando nuevos mecanismos como programas escolares, medios de comunicación de masas, campañas de sensibilización, etc.

Está claro: la ratificación no basta. Es necesario actuar de manera constante para luchar contra las prácticas negativas, ya que es imposible emanciparnos de un sistema tradicional si subsisten obstáculos a la plena participación de las mujeres en la vida económica.

En mi organización sindical y por conducto de la formación, muchos sindicalistas han sido sensibilizados sobre el enfoque de género. El hecho de que haya hombres y mujeres es fuente de complementariedad, un equilibrio social justo y eficacia económica. Esto exige un trabajo de largo plazo. La OIT debe ayudarnos y participar en los países de la región mediante programas pertinentes destinados a luchar contra los prejuicios: es la única alternativa para pasar de la igualdad virtual a la igualdad real.

Original inglés: El PRESIDENTE

Con esto hemos concluido nuestras labores de la mañana.

Se levanta la quinta sesión plenaria de la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 13 horas.)

Sexta sesión

Viernes 8 de junio de 2007, a las 15 horas

Presidentes: Sr. Barde, Sr. Blondel y Sr. Sulka

**DISCUSIÓN DEL INFORME GLOBAL PRESENTADO
EN VIRTUD DEL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN
DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO:
SESIÓN INTERACTIVA (CONT.)**

Original francés: El PRESIDENTE

Declaro abierta la sexta sesión de la 96.^a reunión de la Conferencia. Vamos a proseguir con la discusión sobre el Informe global del Director General, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*.

Original francés: Sr. AKERMANN (Gobierno, Suiza)

En Suiza hemos revisado recientemente nuestra Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres. La mayoría de los ciudadanos consideran que la ley es útil, adecuada y aplicable, y que ha demostrado su eficacia. El número de casos presentados a los tribunales ha aumentado considerablemente. La remuneración de las profesiones del sector público con una participación femenina mayoritaria ha mejorado. En el sector privado, sin embargo, la diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres apenas ha cambiado. Como hasta ahora, alcanza el 25 por ciento. Esta diferencia puede explicarse en ciertas categorías de profesiones y de sectores económicos hasta el 60 por ciento por factores objetivos como la edad, la formación, los años de servicio y la escasa representación de las mujeres en puestos de dirección, y hasta el 40 por ciento como resultado de la discriminación por razón de sexo. No obstante, las diferencias entre sectores de actividad pueden ser considerables, y cada caso ha de analizarse por separado para definir las partes objetivas y subjetivas de la discriminación.

La evaluación no permite medir la influencia real de la ley en la realización de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. A pesar de los progresos realizados, subsisten algunos problemas, concretamente el de las eventuales tensiones en las empresas. Como siempre el miedo de perder el empleo sigue siendo el obstáculo que disuade a las víctimas de hacer valer sus derechos. El acceso a la información sigue siendo problemático. La ley parece aún demasiado poco aplicada e insuficientemente conocida. Muchas veces, las trabajadoras y los trabajadores, como los abogados y los jueces, no conocen los instrumentos propuestos. Estos obstáculos se observan en las empresas, en lo que respecta tanto a la política del empleo como a la política familiar. Pienso en particular en la promoción del

trabajo a tiempo parcial en el sector denominado «primario» — sí se hace referencia a la segmentación del mercado de trabajo —, en repartición del trabajo y el trabajo a domicilio, en el reparto de los puestos de alta responsabilidad, en la creación de servicios de guardería, y en los programas de inserción profesional para las mujeres que vuelven al mercado de trabajo, así como en las medidas a favor del empleo de los trabajadores de edad.

En Europa, Suiza cuenta con el índice más elevado de trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial después de los Países Bajos: en nuestro país, un tercio del conjunto de la población activa y dos tercios de las mujeres trabajan a tiempo parcial. Debemos, pues, promover seriamente las medidas que permitirían eliminar esos obstáculos y responder así a la petición de los hombres y las mujeres que desean trabajar con un horario flexible sin verse por ello discriminados en el mercado del trabajo, con el fin de rentabilizar su capital humano a largo plazo.

El enfoque coherente y global de la OIT a nivel de los países y en el seno del sistema multilateral o bilateral contribuye a hacer realidad el principio de la igualdad en el trabajo. El compromiso de la OIT favorece la movilización de una verdadera voluntad política para promover la igualdad en el trabajo sin banalizarla. La OIT moviliza a los actores para aplicar políticas y estrategias integradas y programas adaptados a las necesidades. Estos medios constituyen el cimiento del movimiento mundial en pro de la igualdad en el trabajo. En nuestra opinión, la OIT debería continuar su labor en los siguientes ámbitos de la igualdad en el trabajo: en primer lugar, reforzar la divulgación de información y las actividades de sensibilización destinadas a un público específico, invitando a las universidades, los abogados y los tribunales a promover la información, el perfeccionamiento profesional y la adquisición de conocimientos especializados en relación con la igualdad; en segundo lugar, reforzar los mecanismos destinados a controlar, el respeto de las normas pertinentes en la práctica, en particular en el marco de las políticas de los mercados públicos; en tercer lugar favorecer el intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional; en cuarto lugar, reforzar el diálogo social y la negociación colectiva en relación con las cuestiones relativas a la igualdad en el trabajo; en quinto lugar, movilizar a los gobiernos y a los interlocutores sociales para asegurar que la dimensión de «igualdad» se refleje y se aplique en las políticas y programas de cooperación técnica, en particular en las PYMES y en el sector informal.

Los programas de cooperación técnica cuyo objetivo es promover mercados de trabajo más integradores deberían reconocer las causas de exclusión basadas en el género y responder a ellas. Con el Programa de Mejora de las Fábricas (FIP), que Suiza ha tenido ocasión de apoyar, la OIT dispone de un instrumento sólido para alcanzar este objetivo.

Por último, es preciso sensibilizar a los responsables de las políticas y a los jefes de empresas sobre la importancia de la promoción del tiempo parcial en todos los niveles de la jerarquía de las empresas para permitir una mayor igualdad de salarios entre hombres y mujeres, para aumentar el equilibrio profesional y privado, para reducir los considerables costos derivados del desgaste profesional, para animar a los hombres a optar por el tiempo parcial, para aumentar las posibilidades de promoción de las mujeres (que son las que más frecuentemente trabajan a tiempo parcial) y, finalmente, para luchar contra el condicionamiento cultural que mantiene un «techo de cristal» que impide a las mujeres acceder a puestos de dirección y que apenas ha evolucionado desde hace 20 años.

Suiza desea igualmente que la OIT refuerce su actividad en pro de la igualdad en el trabajo en el marco de las negociaciones multilaterales en materia de migración, integración económica regional y acuerdos de libre comercio.

Original inglés: Sr. O'REILLY (empleador, Nueva Zelanda)

Me complace tomar la palabra muy brevemente en esta sesión plenaria, en nombre de los empleadores de Nueva Zelanda, en el marco del Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los empleadores de Nueva Zelanda, como el resto del mundo, apoyan firmemente la igualdad en el trabajo y, en ese contexto, este último Informe global será para nosotros de gran valor al reflexionar sobre los éxitos del pasado y los retos del futuro.

Quienes conozcan la historia del diálogo social y de la relación entre los interlocutores sociales en Nueva Zelanda sabrán que es firme, realista y que está fundada en la cultura tan especial de Nueva Zelanda, a veces un poco brusca pero siempre basada en lo que es correcto en vez de tratar de saber quién tiene razón. En otras palabras, independientemente de dónde vengamos, todos reconocemos que lo que queremos lograr es una Nueva Zelanda mejor. En este contexto, los empleadores de Nueva Zelanda establecieron voluntariamente en 1992 el Fondo de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Su mandato siempre ha sido crear un entorno de empleo mejor con miras a la igualdad en el empleo. Inicialmente se concentró en el empleo de las mujeres, pero más recientemente se ha ampliado para incluir también a otros grupos. Siempre fue una iniciativa del sector privado y sigue siéndolo. Es fundamental señalarlo. Como proviene del sector privado tiene la capacidad inigualada de hablar a las empresas como hablan los empresarios. Son empleadores que hablan a empleadores respecto de la importancia comercial que tiene la igualdad de oportunidades de empleo. En este sentido, se compromete de manera mucho más efectiva que otras organizaciones.

Su trabajo y sus publicaciones son muy respetadas y representa sin duda alguna una verdadera diferencia para el entorno empresarial de Nueva Zelanda.

El debate actual en Nueva Zelanda no estriba en si la igualdad de oportunidades es una cosa buena; esto está completamente aceptado. El debate versa ahora sobre cómo lograrla y cómo mejorarla de manera que contribuya al éxito, la vitalidad, y competitividad de las empresas y, por tanto, al éxito, de los empleados de la empresa y de las comunidades en que operan las empresas.

El Fondo de Igualdad de Oportunidades de Empleo está en una situación privilegiada para contribuir a esta labor debido a su carácter voluntario, su enfoque comercial y el hecho de que se trata de empleadores que hablan con empleadores. Es un buen medio que permite a Nueva Zelanda contribuir a hacer frente al reto de la igualdad en el trabajo.

Original chino: Sr. ZHANG (Gobierno, China)

El Informe global trata de las diferentes formas de discriminación y de los retos que se plantean en el mundo del trabajo de hoy. El Gobierno de China felicita a la OIT por los programas y las medidas que ha adoptado para luchar contra la discriminación e integrar esta lucha en los programas nacionales de trabajo decente.

La igualdad en el trabajo es un derecho fundamental para todos. La discriminación está prohibida por ley en todas las sociedades civilizadas porque vulnera la dignidad y la igualdad en el empleo y promueve la desigualdad entre las personas. Es un obstáculo para el trabajo decente. Sin embargo como fenómeno, la discriminación en el trabajo revisita formas distintas y evoluciona también con la estructura del mercado laboral que es forjada por el progreso económico y social. Hoy nos encontramos con nuevas formas de discriminación.

La OIT debería reorientar su investigación y cooperación técnica y dar la protección debida a los trabajadores de todo el mundo. China ha ratificado los dos convenios sobre discriminación de la OIT. Ambos han servido de base a la legislación de China. El Gobierno chino ha tomado medidas legislativas y administrativas para promover este principio a fin de garantizar que aquellos que buscan trabajo, incluidos los grupos desfavorecidos no sean discriminados por su origen étnico, raza, sexo, creencias políticas o religiosas.

En los casos en que la competencia en el mercado laboral es muy fuerte entre las personas que buscan trabajo, sobre todo las de las minorías desfavorecidas, rurales, migrantes, mujeres, seropositivos, discapacitados, etc. China ha tomado medidas activas para crear mejores condiciones de empleo y ampliar las posibilidades de empleo para ofrecer igualdad de oportunidades a esas personas. Al mismo tiempo, el Gobierno chino ha realizado grandes esfuerzos para despertar la conciencia pública mediante una serie de programas de cooperación creados conjuntamente con la OIT. A mediados del mes pasado, cuando publicamos la versión china de este Informe global, organizamos una conferencia de prensa a la que invitamos a representantes de los interlocutores sociales, del Gobierno, etc. a fin de que toda la sociedad tenga en cuenta en mayor medida el problema de la igualdad para evitar la discriminación y la desigualdad. Debemos ser conscientes de la erradicación de la discriminación en el trabajo no puede hacerse de la noche a la mañana. Para ello se necesitarán los esfuerzos mancomunados de los países y de las organizaciones. La aplicación del programa mundial requiere los esfuerzos conjuntos de todos nosotros. A nivel nacional, los Estados Miembros pueden

llevar a cabo una serie de acciones de cooperación entre distintos departamentos del gobierno, interlocutores sociales y grupos sociales para definir una estrategia global al respecto. Y a nivel internacional, gracias a investigaciones exhaustivas, a la elaboración de políticas, a una mayor concienciación, y a actividades de cooperación técnica podemos intercambiar experiencias y asimilar estas experiencias. Podemos sumar nuestros esfuerzos para erradicar la discriminación en el trabajo.

Original francés: Sr. CONSTANTINOIAIA (trabajador, Rumania)

Ante todo, quiero señalar la importancia de este Informe. Espero que al final del debate tengamos una idea más clara de lo que hay que hacer para asegurar la igualdad de oportunidad para todos los trabajadores y trato equitativo para todo el mundo, inclusive las personas discapacitadas.

En Rumania hay aproximadamente 480.000 personas discapacitadas, de las que 300.000 están en edad de trabajar. Afortunadamente, el proceso de integración en la Unión Europea y las exigencias de ésta hicieron que el Gobierno rumano adoptara una serie de medidas para atender más y mejor a las personas discapacitadas. Hay un marco legislativo que facilita efectivamente las actividades con los discapacitados. También hay una nueva ley adoptada el año pasado a este fin. Ha habido modificaciones legislativas en otras leyes laborales relacionadas con los derechos de las personas discapacitadas, aunque el marco legislativo todavía no está completo, puesto que el nuevo Código del Trabajo no se ocupa suficientemente del problema del acceso de las personas discapacitadas al empleo.

Podemos decir que la organización sindical participó activamente en los debates que condujeron a esas reformas. El Gobierno creó una nueva autoridad encargada de los discapacitados, con un vasto programa para asegurar sus derechos. Pero la situación sigue siendo delicada porque no hay facilidades para los discapacitados en todos los lugares de trabajo y el empleo de los discapacitados no es una realidad común. Hay problemas además con la reintegración de las personas que han quedado discapacitadas como consecuencia de su actividad profesional. Es un asunto del que se están ocupando las organizaciones sindicales de Rumania.

Como conclusión, puedo decir que ha habido progresos, pero que hay que seguir realizando esfuerzos y a los países en desarrollo les es muy difícil elegir entre las prioridades que se les presentan. Va a ser necesaria por ello una mejor cooperación con las organizaciones no gubernamentales que se ocupan de los discapacitados.

Pensamos que la clave del progreso es la educación permanente, tanto de los trabajadores como del público en general, a fin de lograr que se respete el Convenio núm. 111.

Original árabe: Sr. ADDOUM (Gobierno, Marruecos)

Ante todo quiero agradecer a la Oficina Internacional del Trabajo la calidad y claridad del contenido del Informe, que se refiere este año a la *Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. El debate del principio de la igualdad en el trabajo se inscribe en el marco de la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Quisiera aprovechar la ocasión para hablar en nombre del Reino de Marruecos y explicar que éste no escatima esfuerzos para materializar el principio

de la igualdad en el trabajo y la lucha contra la discriminación entre los sexos, y ello respetando las normas y los convenios internacionales.

En el plano internacional, Marruecos ha ratificado los convenios internacionales en la materia y más concretamente los relativos a la igualdad, la prohibición de la discriminación y la protección de la mujer, como por ejemplo, los Convenios núms. 100, 111 y 183 que actualmente está en curso de ratificación.

A nivel nacional, y antes de presentar las principales reformas y avances realizados por Marruecos en la materia, hay que destacar que nuestra constitución consagra el principio de la igualdad entre hombres y mujeres; así como la igualdad en materia de acceso al empleo y a la profesión.

La Constitución garantiza igualmente el derecho a todos los ciudadanos a la educación, a la salud y al trabajo.

Una de las leyes más recientes que hemos adoptado en materia de igualdad, es la Ley sobre la Familia. Consideramos que es el Código de la Familia el que consagra el principio de la igualdad en diversos sectores.

Varios textos de ley han sido enmendados de conformidad con los principios de los convenios internacionales. Por ejemplo, el Código Mercantil se ha modificado, concediendo a la mujer casada el derecho a ejercer una actividad comercial sin la autorización de su marido. El código del trabajo ha venido a reforzar la protección de la mujer asalariada. Entre las principales disposiciones cabe citar la igualdad de oportunidades en materia de empleo, el principio de igualdad de salario por igual trabajo, la protección de la maternidad, así como otras medidas.

Se ha enmendado también el Código Penal, lo que permite reforzar la protección penal de la mujer.

En el plano práctico se han adoptado reformas importantes en materia de discriminación positiva. Se trata de adoptar una estrategia nacional de igualdad entre hombres y mujeres. La estrategia tiene por principal objetivo la integración del enfoque de género en los sectores socioeconómico y político. Tiene en cuenta el carácter específico de las mujeres a fin de mejorar sus condiciones de vida.

Por otra parte, la representación femenina en el parlamento ha aumentado sensiblemente; ha pasado del 0,4 por ciento al 10,8 por ciento, al aprobar un sistema de cuotas que reserva 30 escaños para las mujeres en el parlamento.

En el mismo sentido, aumenta cada vez más el número de mujeres en los diferentes ministerios y departamentos del gobierno, donde las mujeres ocupan puestos de muy alto nivel.

Además, y para responder a los comentarios anteriores de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, hay que decir que en Marruecos, las mujeres ocupan puestos de trabajo que antes estaban reservados a los hombres. Así se encuentran mujeres en la policía y en los servicios de correo. Trabajan de carteras, bomberas, agentes de la autoridad local, etc.

Sr. Presidente, antes de concluir quisiera confirmar que Marruecos ha trabajado, y lo seguirá haciendo, por la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores y, concretamente, el respeto del principio de la igualdad en todas sus formas.

La Ministra de Trabajo, Ruth Dyson, lamenta mucho no estar aquí presente para esta sesión. Voy a hablar en nombre de ella. Yo sé que ella hubiera participado con empeño en este debate.

El Gobierno de Nueva Zelanda piensa que el Informe global es una lectura alentadora y que invita a la reflexión. ¿Por qué alentadora? Por los impresionantes avances hechos desde el Informe global de 2003 en la lucha contra la discriminación tanto a escala nacional como en el lugar de trabajo. La mayoría de los países miembros de la OIT han ratificado los dos convenios fundamentales sobre discriminación e igualdad de remuneración, y se ha avanzado muchísimo en cuanto a la promoción de la mujer, me refiero aquí a su empleo y a sus ganancias, aunque todavía hay camino por recorrer. Lo que da que pensar es que pese a todos estos esfuerzos, la discriminación parece ser un aspecto muy arraigado del comportamiento humano, muy difícil de erradicar. No me refiero sólo a los tipos tradicionales de discriminación que no se han eliminado sino que ahora surgen nuevos tipos de discriminación. Como señala el informe, la brecha de género existe y la discriminación racial sigue siendo un gran problema, conjuntamente con la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual o por razones políticas y religiosas. También estamos estigmatizando y rechazando a otros en el lugar del trabajo por sus antecedentes médicos, genéticos o los estilos de vida que han elegido. Y, ¿para qué todo esto? Pues, como dice el informe, la discriminación en curso sólo sirve para menoscabar la inclusión social, la movilización de capacidades y el desarrollo económico. Los prejuicios traicionan nuestro sentido común y nos perjudican.

Si queremos poner fin a esta traba al progreso, debemos comprometernos a cooperar y actuar a escala nacional. Por eso hacemos nuestras las conclusiones del informe, cuando dice que el verdadero avance para eliminar la discriminación en el lugar del trabajo sólo puede conseguirse a través de un enfoque múltiple y que la creación de una sociedad más justa debe ser el eje del desarrollo. También promovemos la igualdad de oportunidades en el trabajo a través del Programa de Trabajo Decente.

Nueva Zelanda se toma muy en serio sus responsabilidades internacionales, y aunque sabemos que nos queda mucho por hacer en nuestro país, estamos orgullosos de nuestros logros en la lucha contra la discriminación.

Entre otras cosas, nos hemos seguido esforzando por reducir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, hemos desarrollado un plan de acción para promover la sostenibilidad económica y el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, hemos establecido un plan de trabajo para ver hasta qué punto hay prácticas flexibles de trabajo en Nueva Zelanda, y estamos trabajando en las empresas y las administraciones para dar más acceso a los trabajos flexibles. Hemos establecido una comisión de igualdad de oportunidades en el empleo, en el seno de nuestra comisión de derechos humanos para promover estas oportunidades en la sociedad neozelandesa, y también hemos establecido un conjunto exhaustivo de leyes antidiscriminación como parte de nuestra legislación en materia de derechos humanos.

Tomo nota de los comentarios de nuestro colega empleador. Nos complace en particular que la OIT

haya reconocido la labor del Gobierno y de sus mandantes tripartitos en el marco de nuestro consorcio sobre igualdad de oportunidades en el empleo. Estamos dispuestos y comprometidos a seguir adelante con ese enfoque exhaustivo para poner fin a todas las prácticas discriminatorias en el lugar del trabajo.

Nosotros pensamos que la exclusión de la gente de la plena participación en la sociedad y en el mundo laboral debido a su sexo, edad, raza, orientación sexual o creencias personales carece de fundamento. Nos priva del potencial que pueden ofrecer las personas a las que discriminamos, nos divide, en lugar de unirnos y a la postre, todos resultamos más perjudicados. Por ello, Nueva Zelanda apoya el plan de acción de la OIT para la lucha contra la discriminación en el lugar del trabajo. Se ha avanzado mucho, pero hay que ir más allá.

Original inglés: Sr. VAN VUUREN (empleador, Sudáfrica)

En Sudáfrica hemos tenido largos años de experiencia en las peores formas de discriminación en la época del Apartheid. No sólo debimos erradicar todos los tipos de discriminación de la mejor manera posible, sino que también hemos tenido que abordar los errores del pasado, contemplando la adopción de medidas de acción positiva. Demasiadas veces, los países o las sociedades piensan que es muy fácil erradicar todos los tipos de discriminación, sin velar por subsanar los males del pasado, y he aquí un aspecto en el que hay que centrarse también.

Nosotros tenemos un gobierno que ha hecho suyo el principio del diálogo social al nivel más alto en el momento de incorporar nuevas legislaciones, directrices o códigos. Agradecemos mucho que el gobierno tenga a bien consultar a los interlocutores sociales antes de proceder a la promulgación de dichas leyes, directrices o códigos. Los empleadores apoyan plenamente dichas medidas, y también puedo decir, sin temor a equivocarme, lo mismo respecto de los trabajadores.

Hemos optado por una política de tolerancia cero para cualquier tipo de discriminación, aunque nuestras formas de discriminación del pasado se basaban, en su mayor parte, en la discriminación por raza, evidentemente también tenemos otra forma de discriminación. Tenemos programas de acción positiva, que hemos incorporado sobre todo con relación a las mujeres, las personas de color y las personas con discapacidades en el lugar del trabajo, y las leyes han abordado tales cuestiones. Celebramos la flexibilidad que ha incorporado nuestro gobierno, y por cierto aquí en el Informe encontrarán una referencia a unos convenios. Hemos incorporado en nuestra industria y en nuestros sectores un mecanismo de autoreglamentación que consiste en convenios que la industria celebra con los interlocutores sociales para abordar los distintos tipos de discriminación que han surgido en el sitio del trabajo. Esto nos ha permitido adaptarlo en función a los distintos intereses del sector.

Sin embargo, la ley, que ha establecido el marco legal nos permite asegurar que haya una norma mínima si no se llega a implantar un convenio. Hemos hecho hincapié en cuatro ámbitos a saber: justicia, responsabilización, gestión y control, para asegurar que a los más altos niveles de la empresa se consideren las cuestiones de género, y en nuestro caso, la cuestión de la gente de color. También consideramos la formación, el desarrollo y las adquisiciones

como un medio de tratar de subsanar la discriminación que tuvo lugar en el pasado. No es difícil establecer un marco jurídico, aunque pasamos bastante tiempo negociándolo con el Gobierno, lo que sí es más difícil, como dijo el colega de Nueva Zelanda, es la aplicación y la supervisión del mismo. En este sentido la Oficina Internacional del Trabajo puede desempeñar un papel clave, nos puede ayudar a informar sobre éxitos y fracasos. En Sudáfrica hay un gran convencimiento intelectual en lo que respecta a las leyes, pero 13 años después de la erradicación del apartheid y la implantación de la democracia, constatamos que no hay voluntad de aplicarlas en el lugar de trabajo desde la perspectiva de los empleadores reconocemos esto y debemos rectificar dicha situación. El Informe que tenemos ante nosotros también nos permite inspirarnos de las prácticas óptimas que se realizan en otros países, y es algo que celebramos. Hemos recibido algunas críticas de la Oficina por algunas inexactitudes en el Informe, pero como participantes del Informe reconocemos las dificultades que experimenta la Oficina en lo que atañe la recopilación de información para el Informe, e instamos a todos los participantes, empleadores, gobiernos y trabajadores, a que faciliten información a la Oficina para que podamos actualizar el Informe, para que así, todos podamos utilizarlo y servirnos de él.

Nosotros apoyamos el Informe y nos empeñaremos como empleadores de Sudáfrica en suministrar información acerca de algunas de las prácticas que hemos introducido a fin de que otros las puedan aprovechar.

Original inglés: Sra. KOOPMAN (Gobierno, Países Bajos)

Desafortunadamente el Sr. Langejan no ha podido estar en la Conferencia y me ha pedido que haga la declaración en su nombre.

Lamentablemente aún hay mucha discriminación y todos debemos participar en la lucha contra la discriminación.

No es la responsabilidad exclusiva del Gobierno, los interlocutores sociales, cada trabajador y cada empleador tienen su propia obligación de luchar contra la discriminación. Sus esfuerzos son igual de imprescindibles que los del Gobierno. La discriminación, en todas sus formas y en cualquier lugar, es algo que el Gobierno de los Países Bajos está decidido a combatir y también deberían hacerlo las empresas, los trabajadores y sus organizaciones respectivas. Se trata de establecer metas conjuntas y cada parte tiene que ser responsable de ellas. El Gobierno tiene que dar ejemplo y llevar a cabo una política del personal equilibrada. Por ejemplo, debe darse más importancia a la investigación y el procesamiento de casos de discriminación en el mercado laboral o en los centros de vida nocturna.

Es importante incluir dos componentes: por una parte la política antidiscriminación, incluyendo leyes y mecanismos eficaces de observancia, y por otra parte una política de mercado laboral proactiva.

Sabemos que las trabas a las que se enfrentan las minorías étnicas en el mercado laboral solamente se deben parcialmente a la discriminación deliberada; influye igualmente una propensión a no correr riesgos y el consabido temor a lo desconocido. Las razones principales de la menor participación de las minorías étnicas en el mercado laboral en los Países Bajos son el conocimiento insuficiente del idioma holandés, un nivel insuficiente de educación y la

discordancia entre los canales de búsqueda y de contratación.

La investigación y la supervisión son de gran importancia para luchar contra la discriminación. En mi país, el gobierno y los interlocutores sociales se han puesto de acuerdo sobre un sistema de supervisión nacional de la discriminación, que empezó en diciembre de 2006, a cargo de la Oficina contra la discriminación y la Oficina de Planificación Social y Cultural. Se trata de determinar la naturaleza, la importancia y la evolución de la discriminación. Cada dos años se publicará un informe sobre la discriminación por motivos de raza, religión y nacionalidad en todos los aspectos (contratación, salarios y despidos), a fin de registrar la discriminación laboral y de ser necesario tomar medidas al respecto. Los primeros resultados se publicarán en noviembre de 2007.

En los Países Bajos todavía hay diferencias de remuneración por género y por motivos étnicos. Para tratar de colmar la brecha, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo creó el grupo de trabajo «Igualdad salarial» en el que participan todas las organizaciones pertinentes, por ejemplo, los interlocutores sociales y la Comisión de Igualdad de Trato. El grupo de trabajo estudió la información y los instrumentos del Gobierno y de los interlocutores sociales sobre la igualdad de remuneración y ha presentado recomendaciones a las partes.

Las políticas de igualdad de remuneración son: Investigación: la Inspección del Trabajo analiza las diferencias cada dos años con distintos criterios. La diferencia de remuneración por género sigue siendo alrededor del 7 por ciento. Otro aspecto es la aplicación de la legislación: en los Países Bajos todo empleado puede presentar una demanda por desigualdad de remuneración ante los tribunales civiles y también puede ir a la Comisión de Igualdad de Trato. Esta Comisión es una institución de fácil acceso que no exige asistencia jurídica y cuesta poco. Esta Comisión y el Ministerio han creado un instrumento que permite verificar las políticas de remuneración de una compañía y establecer si hay diferencias de sueldo por trabajos del mismo valor, algo que no está permitido por la ley. También tenemos iniciativas no reglamentarias. Una evaluación de empleos sin distinción de género es una condición previa para la igualdad de remuneración y el Ministerio ha creado un manual sobre este particular, que se utiliza en más del 90 por ciento de los sistemas de evaluación de trabajo en los Países Bajos. Así se garantiza que las pequeñas compañías que no tienen gestión de recursos humanos también tienen en cuenta la igualdad de remuneración. El Ministerio elaboró además un instrumento en la web que permite ver si las funciones y los trabajos son del mismo valor y si hay diferencias en la remuneración. Es igualmente importante informar sobre la igualdad de remuneración y sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores. Se creó un paquete de formación para que los comités de empresa consideren la igualdad de remuneración. El Grupo de Trabajo también simplificó la herramienta informática Quickscam y la nueva versión permite que las empresas de menos de 1.000 empleados controlen sus políticas de remuneración por su propia cuenta.

Un sindicato holandés ha lanzado un proyecto sobre la brecha de remuneración de distintos sectores, y está examinando seis ramas de la industria.

Aplaudimos las labores de la OIT para apoyar a los países en sus iniciativas contra la discriminación.

Original inglés: Sra. TAYLOR (trabajadora, Reino Unido)

El Trades Unions Congress (TUC) del Reino Unido celebra la decisión que tomó el Consejo de administración de incluir en el programa de la Conferencia de 2009 un debate general con un enfoque integrado sobre el género. Desde hace mucho tiempo decimos que hay que examinar los avances en relación a las normas de la OIT y las brechas que existen todavía en las normas tanto en la práctica como en la legislación nacional.

En cuanto al VIH/SIDA, sin embargo, el TUC tiene mucha desazón porque el Consejo de Administración ha rechazado la elaboración de un nuevo convenio sobre el VIH/SIDA y el mundo laboral y, que haya aceptado solo una recomendación autónoma que no es vinculante. El informe global indica cuán grande es la escala de la pandemia y el impacto que tiene en las personas, en los mercados laborales, en la pobreza y en el desarrollo sostenible. Ilustra por qué el Grupo de los empleadores y varios gobiernos se equivocaron al oponerse a un convenio que hubiese aclarado las obligaciones de los gobiernos hacia los trabajadores, las familias, las empresas y los sectores afectados por el VIH/SIDA.

Y habría ayudado mucho en la planificación nacional para la lucha contra la pandemia y sus repercusiones. Nos quedamos boquiabiertos ante esta falta de comprensión, de que el VIH/SIDA también es un problema del mercado laboral y del lugar de trabajo al rechazar cualesquiera nuevos convenios en favor de la flexibilidad del mercado laboral y la desreglamentación es algo inmoral y en este caso va a contribuir a más muertes, más discriminación y más pobreza. Esto está reñido con la demanda de que la OIT sea más moderna y más pertinente. Realmente, es como tocar la flauta mientras Roma se está quemando.

Señor Presidente, soy un trabajador migrante y paso gran parte de mi tiempo de actividades sindicales organizando a los demás. El TUC celebra el reconocimiento en el informe sobre las políticas y acciones de los sindicatos ingleses y también nuestra prioridad cada vez mayor de organizar a los migrantes que son los que apuntalan la economía británica. Hacemos hincapié, igual que lo hicimos en el debate sobre el trabajo forzoso en la Comisión de aplicación de Normas, en que los derechos humanos fundamentales en el trabajo son universales y no pueden depender de la condición de migrante.

A nosotros nos preocupa muchísimo la propuesta del gobierno de exigir actas de nacimiento y/o pasaportes en los sitios de trabajo, un derecho que tendrían los empleadores. Estas verificaciones se centrarán en lugares de trabajo donde hay grandes cantidades de trabajadores de minorías étnicas. Los ciudadanos de color y asiáticos del Reino Unido y los que tienen pasaporte Británico van a, pensar inevitablemente, que este tipo de verificaciones son de índole racista, y estas medidas van a perjudicar a las relaciones laborales, van a plantear el riesgo de introducir una nueva traba al buscar trabajo si uno es negro o asiático y a desalentar a los empleadores de contratar a trabajadores de minorías étnicas o negros.

Todo el movimiento sindical británico apoya a los sindicatos que defienden a los trabajadores con discapacidades y su reemplazo en fábricas y la actual

campana por evitar cierres y la pérdida de 2500 empleos. No podemos permitir no defenderlos porque a causa de la discriminación el 50 por ciento de los discapacitados en edad laboral en el Reino Unido están en el paro.

Otra prioridad del TUC, la discriminación contra lesbianas, homosexuales, bisexuales o transexuales. Nosotros celebramos el reconocimiento, en el informe, de la discriminación en el empleo y la ocupación en base a la orientación sexual y a la identidad de género. Estos trabajadores siempre han tenido que enfrentarse a una gran discriminación incluso, en los estados donde no está prohibido. En otros, en los que no están reconocidos, pertenecer a estos grupos sigue siendo ilegal, la situación es mucho peor.

En el Reino Unido en los últimos 10 años se ha comprendido cada vez más que esta discriminación es una violación de los derechos humanos fundamentales. Y que estas personas deben recibir el mismo trato que cualquier otro ciudadano. El Parlamento, paulatinamente, ha promulgado leyes para prohibir la discriminación de este tipo y para establecer la igualdad de derechos para las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT).

El movimiento sindical del Reino Unido ha sido una gran fuerza para la igualdad. Hace 30 años los trabajadores LGBT empezaron a exigir que se les escuchara dentro de sus sindicatos y lo lograron. En el lugar de trabajo, los sindicatos negociaron igualdad de derechos para los trabajadores LGBT, antes incluso de que hubiera una ley que lo exigiera, los sindicatos están empezando a apoyar a los trabajadores LGBT en los países en donde se enfrentan a la desigualdad, la persecución, la violencia, el asesinato, la cárcel, la tortura y la ejecución por las autoridades estatales.

Ahora bien, la igualdad jurídica no ha puesto fin a la exclusión social y al prejuicio popular. El prejuicio infecta naturalmente el lugar del trabajo, pero el lugar del trabajo es justamente donde se puede luchar contra él con eficacia. Esta es la tarea de los sindicatos, el gobierno y los empleadores en el Reino Unido.

A nivel internacional se ha empezado a desplegar un esfuerzo para mejorar la comprensión sobre el tema en las organizaciones sindicales internacionales y en la OIT. Nuestra meta es que los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales se reconozcan y se establezcan conjuntamente con los esfuerzos contra la discriminación en todos los ámbitos.

Como ejemplo, quiero citar a Public Service International y Education International, que han establecido un foro para compartir las buenas prácticas y el conocimiento para enfrentarse a la discriminación contra estos trabajadores. Reconocemos que en algunos Estados miembros es difícil, peligroso e incluso imposible promover un debate público sobre la igualdad de empleo y de ocupación para los trabajadores LGBT. Mucha de la resistencia se debe a una hostilidad muy arraigada y también a los prejuicios, y por ello comprendemos que tenemos un reto al abrir el debate, incluso en la OIT, que es tripartita. El Convenio núm. 111 es una norma mínima. Los Estados Miembros tienen la libertad de ampliar sus leyes para abarcar otros tipos de discriminación, más allá de aquellos identificados en el Convenio. Para lograr la comprensión mutua, estamos pidiendo a todos los mandantes, en particular, en aquellos países que tienen legislación progresista al respecto

que incluyan información sobre estos temas en sus Memorias del artículo 22, con arreglo al Convenio núm. 111. Nosotros queremos entonces, los derechos para nuestros ciudadanos, y muchas gracias por su amable atención.

Original portugués: Sra. ALBUQUERQUE (Gobierno, Brasil)

En nombre de la delegación gubernamental de Brasil, yo quisiera felicitar a la Organización Internacional del Trabajo por la persona de su Director General por el excelente Informe acerca de la igualdad en el trabajo, es un seguimiento a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La presentación en Brasil del informe acerca de la igualdad en el trabajo, fue fuente de gran satisfacción tanto para el Gobierno de Brasil como para los demás interesados en la lucha contra la discriminación en el trabajo. Al tiempo que reconocemos los esfuerzos hechos por la OIT en la materia, también quisiera dar las gracias a la Oficina de la OIT en Brasil por la Sección dedicada a la situación en Brasil.

La ratificación en Brasil de los Convenios núms. 100, 103 y 111, es la prueba del compromiso de mi país hacia la lucha contra la discriminación. La Constitución Federal brasileña prohíbe diferente remuneración por un trabajo igual, y prohíbe la discriminación en función de la edad, del sexo, del color o del estado civil del trabajador. Estos mismos principios están contemplados en distintas leyes brasileñas, y constituyen un marco jurídico claro para la lucha contra la discriminación en el trabajo. Huelga decir que la ley no basta para lograr la plena igualdad de derechos y, si bien reconoce este extremo, el Gobierno de Brasil ha desplegado un gran esfuerzo docente y de información para que todos se movilicen contra la discriminación en todas sus formas. Señalo, en particular, la creación de una secretaria especial que rinde cuentas directamente a la Presidencia para promover la igualdad entre las razas. También tenemos una secretaria para la promoción de la mujer, y una secretaria especial para la promoción de los derechos humanos. Pienso que estas distintas instituciones han permitido que avance la igualdad en las relaciones sociales y en las relaciones de trabajo.

Desafortunadamente, no podemos decir que la discriminación haya desaparecido en mi país. Sin embargo, tratamos de luchar contra ella y, tal como indica el informe, hemos progresado mucho desde 1995. La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado de una manera más contundente que para los hombres, y es ahora una realidad en Brasil. En lo que se refiere al mercado laboral, siguiendo con el tema, hemos visto una gran mejora en la situación de la población de color en contraste con la población blanca. Ahora hay una mejor distribución de empleos entre las razas, lo que es prueba de que hemos avanzado sobremedida para lograr una mayor igualdad entre nuestros ciudadanos y más avances hacia la justicia social.

Los esfuerzos del Gobierno de Brasil contra la discriminación requieren también la movilización de los interlocutores sociales. Las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores se han movilizado con ahínco en esta lucha contra la discriminación. Voy a mencionar las actividades que se desplegaron en el marco de las negociaciones colectivas para luchar contra la discriminación por motivos de edad, raza, religión y

orientación sexual, y pienso que los derechos de los trabajadores ahora se respetan mucho más que en el pasado. Estas actividades resultaron ser positivas, hubo toda una serie de iniciativas tomadas conjuntamente por Brasil y por la OIT, a través de misiones de ayuda técnica para distintos sectores, y esta cooperación ha permitido avanzar y lograr una mejor concienciación de los interlocutores sociales sobre todas estas cuestiones. Esta cooperación es ejemplar. Tenemos un amplio programa que se titula Brasil, Género y Raza – Todos Unidos a favor de la igualdad de oportunidades. Es un programa de lucha contra la discriminación en el trabajo, que ha movilizado a todos los departamentos regionales del Ministerio del Trabajo del Brasil y que ha permitido ver en el terreno dónde todavía había problemas de discriminación. El enfoque transversal de la discriminación por motivos raciales, los programas de formación de políticas laborales y la ayuda técnica de las comisiones tripartitas son ejemplos concretos de la contribución de la OIT a la lucha que hemos librado contra la discriminación en el trabajo.

Quiero recalcar también el papel positivo del programa nacional para el mercado laboral. Es un programa que fue confeccionado y lanzado por el Gobierno de Brasil con la ayuda de la OIT para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Brasil es muy consciente de que el diálogo social y la igualdad de oportunidades, así como la promoción del trabajo decente, son los pilares del desarrollo y constituyen un paso importante para acercarnos a la justicia social en nuestro país y también en el resto del mundo.

Original francés: Sra. BERGEOT-NUNES (Gobierno, Francia)

Como oímos desde esta mañana, la lucha contra la discriminación es un gran combate que nos preocupa a todos. Para progresar en esta lucha, el Gobierno francés creó la HALDE (Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad). Esta Autoridad fue creada por una ley de 30 de diciembre de 2004. Tiene por misión luchar contra las discriminaciones que prohíbe la ley, dar toda la información necesaria, acompañar a las víctimas de discriminación e identificar y promover buenas prácticas para concretar en la práctica el principio de igualdad.

Esa Autoridad dispone de poderes de investigación para instruir los expedientes que se le someten. Está compuesta por un consejo independiente y puede conocer de todos los casos de discriminación, ya sea racial, por edad, por creencias religiosas, por sexo, etc. Toda persona que se considere víctima de una discriminación puede dirigirse directamente por correo a la Autoridad, que examina la reclamación y, si puede determinar que se trata de una discriminación, comienza la instrucción del caso. Ya se han recibido muchos casos; la mayoría de ellos se refieren a discriminación en el trabajo.

La Autoridad puede también dictar recomendaciones o resoluciones destinadas a las autoridades públicas para luchar contra la discriminación y mejorar el texto de las leyes o hacer progresar el principio de igualdad y la situación del derecho francés en la materia.

Esta Autoridad da cuenta todos los años del trabajo realizado en un informe que dirige al Presidente de la República, al Primer Ministro y al Parlamento. El Gobierno francés está a disposición de la OIT para dar más información sobre el funcionamiento

de esta Autoridad. Está además muy interesado en obtener información sobre instituciones comparables y las acciones que se llevan a cabo en otros Estados Miembros para hacer progresar la lucha contra la discriminación.

Original francés: Sra. AWASSI ATSIMADJA (empleadora, Gabón)

Soy la representante de la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG) ante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Panafricana de Empleadores (CPE). La señora que está a mi lado es la Secretaria General de nuestra confederación, presentación que no es vana en absoluto en vista del tema que abordamos.

Intervengo en esta discusión en calidad de miembro empleadora del Gabón. Dado que la presente sesión es interactiva, apoyo totalmente lo que ha dicho el Presidente del Grupo de los Empleadores (Sr. Funes de Rioja) y, no voy a completar lo que ya ha dicho de forma elocuente acerca de la postura de los empleadores en materia de igualdad en el trabajo. Acojo con satisfacción el informe de 144 páginas titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, que es el informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2007 así como su actualización precisa. El título del Informe me evoca las nociones de trabajo decente, empleabilidad y transmisibilidad de competencias, así como la necesidad de garantizar que el empleo para hombres y mujeres sea real. Seré, pues, muy breve para seguir sus recomendaciones, y les transmitiré mis ideas sobre algunas iniciativas de empleadores y sobre lo que sus organizaciones pueden hacer para promover la igualdad en el trabajo. Es simple. Tenemos que empezar por enviar más mujeres a la CIT. Esta es una propuesta concreta. Comparto la idea que se expone en el párrafo 342 del Informe, a saber que «los empleadores, sus asociaciones, así como las políticas y las prácticas de desarrollo y de gestión de los recursos humanos que éstos aplican en el lugar de trabajo son primordiales para vencer la discriminación en el trabajo». A continuación expongo un ejemplo concreto. Nuestra Confederación patronal cuenta entre sus recursos humanos – entre los que yo misma me cuento – con un número creciente de mujeres seleccionadas en los distintos campos de actuación del CPG, tanto a nivel nacional como internacional, sobre la base de la plusvalía que suponen estos recursos humanos. Igualmente, sin inmiscuirse en el funcionamiento interno de las empresas, nuestra Confederación reitera constantemente nuestro estatuto de empresa ciudadana, es decir, una empresa que intenta cumplir con las normas esenciales de gestión de los recursos humanos que prohíben formalmente toda forma de discriminación.

En el párrafo 346 del Informe se dice, con razón, que la igualdad de género y, en particular, las cuestiones como la compaginación del trabajo con las responsabilidades familiares y la promoción de la igualdad de acceso al trabajo y de oportunidades de desarrollo de carrera para hombres y mujeres polarizan cada vez más la atención de las organizaciones de empleadores. Para no hablar sólo del continente que mejor conozco, diré que cada vez hay más federaciones de empleadores que dan ejemplo delegando a mujeres a misiones o a puestos de decisión, lo que mejora sus posibilidades de lograr la igualdad

de oportunidades en el trabajo. Los hechos son más elocuentes que las teorías.

Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT, citó un proverbio interesante en su discurso de bienvenida a los invitados a la reunión de la Conferencia. Dicho proverbio decía más o menos lo siguiente: «no es el oro ni el vestido; lo que cuenta es el ser humano». Este proverbio muestra una realidad implacable: el hombre, en su entorno universal – y en el que se incluye ineluctablemente a la mujer – está en el centro de toda empresa y es el beneficiario último de todo desarrollo. Los empleadores, las empresas y los jefes de empresas lo sabemos y lo apoyamos plenamente.

Otras propuestas concretas para garantizar la igualdad en el trabajo son, en mi opinión, el refuerzo de las capacidades de la economía informal, la erradicación de toda forma de trabajo infantil, el fomento de las mujeres empresarias y el desarrollo de las PYME. En todo esto, la OIT podría seguir aumentando su asistencia técnica para que más mujeres sean no sólo beneficiarias de la igualdad en el trabajo como asalariadas, sino que entren cada vez más en el mundo de los negocios como empleadoras de la economía formal, jefas de empresa o dirigentes de organizaciones de empleadores.

Original inglés: un representante del Gobierno de Kenya

Mi delegación agradece este segundo Informe global del Director General sobre los retos que se plantean en la igualdad en el trabajo. Si bien se han hecho grandes avances para combatir toda la forma de discriminación en el trabajo, siguen abundando las desigualdades de ingresos y de oportunidades en muchos lugares del mundo. De ahí nuestra preocupación común.

Hemos tomado nota de los nuevos problemas, las pautas de la discriminación y la desigualdad en el lugar del trabajo, y también de las respuestas políticas, las experiencias de la OIT, los logros y los desafíos.

Mi delegación reconoce las nuevas formas de discriminación que incluyen un trato cada vez más injusto de los jóvenes y personas de edad, personas con discapacidades, trabajadores que viven con VIH/SIDA y personas con predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades. Esto viene a añadirse a las formas tradicionales de discriminación basadas en el sexo, la raza y la religión.

El panorama global indica que la lucha para vencer la discriminación ha sido exitosa en algunos lugares, pero ha fracasado en otros. En Kenya aplicamos políticas antidiscriminatorias que están consagradas en la Constitución kenyana, concretamente en el artículo 82 que prohíbe la discriminación en todas sus formas. Además, se han adoptado medidas legislativas para resolver el problema de la discriminación en el lugar del trabajo, con la ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Por medio de la asistencia técnica del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, aplicada por la OIT, se creó un grupo de trabajo tripartito para revisar la legislación laboral de Kenya. Los proyectos de ley que están en distintas fases de debate en el Parlamento son compatibles con los principios de los instrumentos internacionales pertinentes que se centran, entre otras cosas, en la prevención de la discriminación en el empleo.

Tras la promulgación de la ley, lo que quedará por resolver será su aplicación efectiva. Las limitaciones de recursos tendrían especial importancia. Con estos antecedentes, una vez más, instamos a la OIT a considerar la posibilidad de ampliar su asistencia técnica para permitirnos crear un sistema sólido de inspección y administración del trabajo.

Los interlocutores sociales en Kenya desempeñan un papel importante en la lucha contra la discriminación y el Gobierno elogia a la Federación de Empleadores de Kenya por haber seguido las prácticas y políticas idóneas de igualdad en el trabajo. Seguiremos, animando a los sindicatos a incluir en sus acuerdos colectivos, cláusulas que promuevan la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.

Kenya aprecia las iniciativas de la OIT, especialmente la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, que aborda el tema de la discriminación y la igualdad incluyendo las dos series de convenios que apuntan a la eliminación de la discriminación. El elevado índice de ratificación de estas normas demuestra el compromiso de los miembros de vencer la discriminación en el lugar del trabajo.

También felicitamos a la OIT y al Centro de Turín por haber formado interlocutores sociales y jueces del tribunal laboral en aspectos de la discriminación en el lugar de trabajo. Quisiéramos que el Centro entablara una cooperación a largo plazo con nuestras instituciones de formación de jueces y nuestras universidades para que éstas incluyan en su programa de estudios los principios de estas normas. Otros temas que hay que considerar en la formación y en la educación son la recopilación y evaluación de información relativa a este tema y las tendencias de los mercados laborales. Los servicios consultivos, la información generada sobre la responsabilidad social de las empresas y la integración del género en los programas de trabajo decente por país de la OIT serían igualmente valorados.

Mi delegación celebra la iniciativa de algunas instituciones financieras de desarrollo que ahora hacen hincapié en la observancia de las normas internacionales del trabajo en el empleo. Sin embargo, es lamentable que algunos acuerdos de integración económica regional y de libre comercio no tengan en cuenta la discriminación en el lugar del trabajo, como es el caso de los acuerdos de asociación económica entre la Unión Europea y 77 países de África, el Caribe y el Pacífico que entrarán en vigor en 2008.

Original inglés: Sr. DE WITT (Gobierno, Reino Unido)

Gracias por este Informe tan completo. El Reino Unido sigue apoyando plenamente los objetivos de los dos convenios fundamentales contra la discriminación y la desigualdad. En el poco tiempo de que dispongo quisiera destacar una acción reciente del Reino Unido en la materia. La experiencia de mi país demuestra que, si bien las nuevas leyes y reformas reglamentarias en materia de igualdad y lucha contra la discriminación son importantes, éstas se benefician mucho de las orientaciones y de las medidas de sensibilización que promueven la concesión de prestaciones a los trabajadores y a los empleadores. También el hecho de modificar la cultura en el lugar de trabajo constituye una gran ayuda. Nos hemos fijado un objetivo a largo plazo, a saber, lograr una tasa de empleo del 80 por ciento. Para ello, estamos alentando a los empleadores en el

marco de una iniciativa de edades positivas destinada a formular enfoques más flexibles en materia de empleo y jubilación que permitan que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral con otras responsabilidades. La legislación es tan solo una parte de la solución. Mi Gobierno sigue promoviendo la concesión de prestaciones a las empresas para que empleen a trabajadores de más edad para lograr que exista una fuerza de trabajo con personas de todas las edades. Para ello se ha lanzado esta nueva iniciativa de edad positiva y una campaña titulada «Esté listo» por la cual se busca conseguir una mayor sensibilización y una mejor comprensión de las cuestiones relacionadas con la edad. En términos generales, el informe coincide con los objetivos del Reino Unido de dar verdaderas opciones a las familias para que puedan equilibrar su vida laboral con sus responsabilidades familiares.

El Reino Unido ha hecho grandes progresos en los últimos años para lograr un equilibrio apropiado entre la vida laboral y la vida personal y ha introducido una amplia gama de políticas de empleo compatibles con la vida familiar. Entre éstas cabe citar una licencia de paternidad de dos semanas y una nueva legislación que extiende el período de pago de los subsidios por maternidad.

El derecho que tienen ciertos asalariados del Reino Unido de pedir un régimen de trabajo flexible ha sido muy eficaz para permitir que los padres de niños pequeños y discapacitados concilien mejor su trabajo y sus responsabilidades familiares. Esta ley ha sido un éxito porque fue diseñada para responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, y en particular a las de los pequeños empleadores. Se basa en buenas prácticas existentes y busca facilitar las discusiones para permitir que los trabajadores y los empleadores definan la solución más conveniente para ambos.

A raíz del éxito que tuvo la ley original en 2003, recientemente la hicimos extensiva a las personas que se ocupan de ancianos.

En el informe se indica con toda razón que en el Reino Unido los negros siguen tropezando con obstáculos para encontrar trabajo o aspirar a un ascenso al igual que otros grupos étnicos minoritarios. El Reino Unido está tratando esta cuestión con cierto éxito. La tasa de empleo de las minorías étnicas en el Reino Unido ha aumentado de manera importante en los últimos años, pues ha pasado del 57,4 por ciento en la primavera de 2003 al 61 por ciento en el último trimestre de 2006: durante ese mismo período la tasa de empleo total ha permanecido prácticamente invariable. Sin embargo, sigue habiendo importantes obstáculos que impiden que las personas de grupos étnicos minoritarios encuentren un empleo y progresen. La estrategia del Gobierno para seguir mejorando la situación se centra en los ámbitos en los que puede tener un mayor impacto.

Uno de los obstáculos que seguimos teniendo es la falta de pruebas sobre la situación en las empresas por lo que se refiere a la igualdad y en particular a las políticas para la igualdad en el empleo, razón por la cual acogeríamos con agrado cualquier tipo de investigación que pueda efectuar la Oficina a estos efectos.

Teniendo en cuenta la necesidad de centrar las estrategias en los ámbitos en los que se pueden obtener más éxitos, el Reino Unido felicita a la Oficina por el hecho de haber identificado en el informe las numerosas formas de discriminación que existen. Esperamos que la OIT se ocupe de todos los tipos

de discriminación, con inclusión de la discriminación por motivos de orientación sexual. También nos complace que el informe no se haya abstenido de formular observaciones sobre algunos temas potencialmente controversiales, tales como el abuso sexual de las discapacitadas. Tomamos nota de las preocupaciones formuladas en el informe en relación con los trabajadores migrantes, que en algunos casos constituyen un desafío para el sistema de seguridad y salud del Reino Unido. En particular, nuestras propias investigaciones indican que un número importante de trabajadores migrantes se concentra en sectores de alto riesgo. Nuestra estrategia de aplicación de la ley y de inspección para los trabajadores migrantes ha sido adaptada para esos sectores. El Reino Unido da todo su respaldo al compromiso de la OIT para reforzar la base de conocimientos y preparar publicaciones y herramientas prácticas de información en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

A finales del presente año, el Reino Unido creará una nueva Comisión para la igualdad y los derechos humanos en la que se refundirá la labor de las tres comisiones para la igualdad existentes. Esta Comisión servirá de apoyo para las nuevas leyes que declaren ilegal la discriminación por motivos de edad, religión o credo y orientación sexual. Tendrá la responsabilidad de promover y proteger los derechos humanos y el trabajo para fomentar relaciones armoniosas entre todos los grupos. También estamos examinando una ley sobre la lucha contra la discriminación. Todo ello servirá para formular propuestas destinadas a elaborar un proyecto de ley único en materia de igualdad.

Deseamos manifestar nuestra satisfacción por el Informe global y aprovechar esta oportunidad para dar a conocer la posición del Reino Unido y conocer también las experiencias de otros mandantes en relación con este importante tema.

Antes de concluir, quisiera responder a la preocupación que planteó mi colega trabajador. La legislación del Reino Unido prevé que el Gobierno tiene la obligación de formular un código de buenas prácticas para los empleadores que brinde asesoramiento sobre cómo evitar actos ilegales de discriminación racial, a fin de cumplir la legislación del Reino Unido, la cual prohíbe el empleo de trabajadores migrantes ilegales. El Código y las orientaciones conexas establecen claramente que los empleadores deben hacer una comprobación no discriminatoria de los documentos de los trabajadores antes de contratarlos y que no deberían darles trabajo atendiendo a criterios basados en la raza o en el aspecto físico. Estas disposiciones quedarán integradas en el nuevo Código a fin de año cuando el Reino Unido aplique un nuevo sistema de sanciones civiles para los empleadores de trabajadores ilegales. Los empleadores que infrinjan la Ley sobre Relaciones Raciales quedarán expuestos a demandas de las personas afectadas. El Reino Unido tiene una de las legislaciones más estrictas del mundo en materia de lucha contra la discriminación.

Original inglés: Sra. WINTOUR (representante de Public Service International)

Hablo en nombre de la Internacional de Servicios Públicos, federación sindical mundial que representa a más de 20 millones de trabajadores del sector público subestimados y muy mal pagados. No obstante, son maravillosos y en mayoría se trata de mujeres. La ISP acoge con agrado el Informe como una

contribución importante al debate sobre la forma de enfrentar la cuestión de la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo.

El Informe se refiere a la importancia de tener un marco legislativo nacional, y mecanismos adecuados para promover la igualdad, la ISP también considera que debe darse más atención al papel del sector público para crear un entorno que propicie la igualdad de oportunidades en el empleo. La campaña de la ISP en materia de igualdad de remuneración se basa en la idea de que pagar salarios decentes a las mujeres y valorar sus calificaciones y su trabajo reforzará un servicio público de calidad, un instrumento esencial sin el cual la sociedad no podrá hacer referencia a las distintas formas de exclusión y de discriminación.

La campaña de igualdad de remuneración de la ISP comenzó en el año 2000 y desde entonces se ha beneficiado de una asociación con la OIT en términos de cooperación técnica, conocimientos, especializados y, desde luego, de recursos financieros. La ISP ha sido estimulada por el creciente compromiso de la OIT en materia de provisión de medios para las iniciativas de igualdad, de remuneración en sus propios departamentos y por el trabajo relacionado con los salarios mínimos y la fijación de salarios.

Una cuestión que quisiera tratar se refiere a la evaluación de los puestos de trabajo en el sector público de Trinidad y Tabago. La Asociación de Servicios Públicos de Trinidad y Tabago que tiene derechos de negociación en 13 ministerios y siete agencias, ha participado en la campaña pública como respuesta a la propuesta de los empleadores relativa a un nuevo sistema de evaluación de los puestos de trabajo. Con la ayuda de la ISP la Asociación pudo cuestionar este nuevo sistema que había sido elaborado por una conocida empresa consultora porque, en su opinión, estaba sesgada contra los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres. Se llegó a un acuerdo para detener el proceso y llevar a cabo un programa de módulos de formación con los empleadores y los sindicatos con el fin de revisar la evaluación de los puestos de trabajo y otros métodos de equidad, de remuneración evitando el sesgo en materia de género.

La ISP también quiere destacar la importancia crucial de la negociación colectiva para hacer frente a la pobreza y la discriminación sistemática por razones de origen étnico, raza o género.

La ISP se suma a la queja del Comité de libertad sindical presentada por el Sindicato de los Trabajadores de la Industria Eléctrica Radio y Maquinaria de América relativa a la denegación de los derechos de negociación colectiva de los trabajadores del sector público en Carolina del norte. La gran mayoría son mujeres y gente de color que trabaja con bajos salarios en trabajos típicos del sector público. Se describen casos graves de discriminación contra las mujeres y las minorías raciales, puesto que son contratados sólo para los puestos de trabajo de menor remuneración. En el caso se aduce que, entre otros aspectos, mediante la negociación colectiva el Sindicato podría establecer criterios objetivos para tomar decisiones en materia de contratación y mecanismos prácticos para tratar la discriminación. Nuestro sindicato espera en los próximos cuatro años reforzar su colaboración con la OIT, desarrollar un programa de trabajo sistemático y compatible en materia de igualdad de remuneración. La ISP apoya las propuestas para las próximas etapas que figuran en el Informe, que reflejan en parte las re-

comendaciones formuladas por la ISP. Esperamos poder seguir participando en el Foro de Igualdad en el Trabajo con la OIT. Pero quisiera, como ha dicho ya la portavoz de los trabajadores, dar más importancia a la acción práctica, a las campañas públicas nacionales destinadas a elaborar un diálogo tripartito y bipartito adecuado, y a dar fundamental importancia a los programas de creación de capacidad a largo plazo destinados a los sindicatos.

Finalmente, un componente clave para el seguimiento del plan de acción sería en nuestra opinión la propuesta de celebrar en 2008 una consulta técnica sobre prácticas idóneas en la evaluación de puestos de trabajo sin sesgo de género. La consulta no sólo será un buen seguimiento de la resolución de junio de 2004 sobre la promoción de la igualdad en materia de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, sino también una gran aportación a la discusión general sobre igualdad de género de 2009.

El objetivo de la consulta podría ser estimular una disensión entre expertos, los representantes de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos y avanzar hacia un consenso respecto de los principios de sistemas de evaluación de trabajo neutrales en cuanto al género para encontrar los mejores instrumentos y métodos de trabajo y reforzar las estrategias relativas de los programas de desarrollo de capacidad en materia de evaluación de puestos de trabajo.

(Asume la presidencia el Sr. Sulka.)

Original inglés: Sr. SALEH (Gobierno, Indonesia)

En su Informe, titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, el Sr. Somavia hace un inventario del tema de la discriminación en el trabajo, repasando sus formas tradicionales, por ejemplo, la discriminación basada en el género, la raza o la religión, y también de la situación de las mujeres y los niños en el trabajo. Pero también lleva el tema a otros ámbitos más recientes de la discriminación, como la basada en la edad, la orientación sexual, la seropositividad y la discapacidad. Hay muchas desigualdades por estos motivos en muchos países.

Indonesia se preocupa mucho por estos temas porque nuestra Constitución nacional establece claramente que la igualdad de todos los ciudadanos tiene como corolario el derecho al empleo decente.

En los últimos diez años Indonesia ha hecho enormes avances en relación con la aplicación de la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El desarrollo de los derechos en el trabajo está siguiendo el ritmo de nuestro crecimiento económico y de la descentralización de la autoridad gubernamental. La libertad sindical, las oportunidades de empleo en pie de igualdad, la supresión del trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil han sido los temas principales de la legislación estratégica, en consonancia con el programa nacional para el desarrollo.

Indonesia ratificó el Convenio núm. 100 en 1957 y el Convenio núm. 111 en 1999. El fondo de estos Convenios está plasmado en la Ley núm. 13, de 2003, sobre la Mano de Obra y en su aplicación.

Tal como se dice en el Informe global, Indonesia ha desarrollado pautas de igualdad de empleo que han recibido apoyo de la OIT. Estas pautas se han distribuido ampliamente a través de una circular del

Ministerio de Trabajo a las administraciones locales y a los interlocutores sociales de todo el país.

Indonesia acoge con satisfacción la cooperación internacional con las partes preocupadas por mejorar la comprensión del concepto de la discriminación. Estamos seguros de que la OIT seguirá apoyando las labores del Gobierno y los interlocutores sociales de Indonesia.

Indonesia piensa firmemente que la discriminación en el trabajo tiene que ser eliminada a través de información detallada y pertinente, y de consultas y comunicaciones con todos los interlocutores sociales. Los trabajadores y los empleadores tienen que entender cómo deben de aplicarse las leyes y reglamentaciones sobre esta cuestión.

Como se dice en el Informe del Director General, Indonesia celebra estar asociada a la aplicación de una política cabal de igualdad de oportunidades en el empleo que beneficia a todos y refuerza los programas destinados a las comunidades de base.

El mundo del trabajo tiene que ser un mundo libre de discriminación. Los esfuerzos por eliminar cualquier tipo de discriminación tienen que comenzar en la etapa anterior al empleo y tienen que continuar durante el empleo y también después de él. Para asegurar la aplicación adecuada de la igualdad de oportunidades en el empleo, el gobierno se ha comprometido a velar por la observancia de la ley mediante la inspección del trabajo.

Indonesia refrenda su compromiso cabal con los valores de la igualdad y la no discriminación en el trabajo. En este espíritu, esperamos que la OIT continúe apoyando nuestros esfuerzos por eliminar todos los tipos de discriminación en el mundo del trabajo a través de los programas de trabajo decente por país.

Original francés: Sr. VANDAMME (Gobierno, Bélgica)

Durante el debate de 2003 sobre el primer Informe global acerca de la igualdad en el trabajo, Bélgica tuvo el placer a la sazón de comunicar que el 25 de febrero de 2003 había aprobado una nueva legislación para luchar contra la discriminación.

Hoy día, apenas cuatro años después, puedo anunciarles que vamos a derogar la ley de 2003 y la vamos a sustituir por cuatro leyes que entrarán en vigor mañana sábado 9 de junio de 2007.

Me preguntarán por qué revisar una documentación que había sido preparada tan minuciosamente en su momento. Un estudio comparativo de las leyes del 2003 con las que nuestro Parlamento acaba de adoptar hace unas semanas demuestra que hemos incorporado una serie de mejoras técnicas. En relación a las definiciones, los procedimientos de protección y las sanciones, *inter alia*.

Las causas de esta refundición no tienen que buscarse en ese anhelo para mejorar los instrumentos jurídicos. La razón real está en un decreto de nuestra Corte Constitucional de 6 de octubre de 2004 que anulaba algunas disposiciones de nuestra legislación antidiscriminatoria y en nuestra voluntad política para subsanar la incertidumbre en este terreno.

Efectivamente, después del año 1989, momento de la creación de la Corte Constitucional, el respeto de los derechos institucionales de igualdad y no discriminación figura en el corazón de cada debate parlamentario tanto en materia laboral como en cualquier otro ámbito.

En caso de inobservancia de estos derechos, toda persona que puede justificar un interés puede pedir la anulación total o parcial de una ley. Cuando la

Corte pronuncia una anulación, solamente hay una solución: modificar la ley para lograr que esté en consonancia con los principios de igualdad y de no discriminación.

De esta manera, esta Corte Constitucional se ha convertido en un gran activo para Bélgica, que le permite lograr uno de los objetivos estratégicos que propone el Informe global para los próximos años, me refiero aquí a la no discriminación y la igualdad en toda política.

En este sentido igualmente se orienta un estudio recientemente elaborado a cuenta de la Comisión Europea. Este estudio recomienda a los Estados Miembros de la Unión Europea garantizar una perspectiva igualitaria en todas las etapas del proceso de decisión, desde la concepción hasta la aplicación, la supervisión y la evaluación. También garantiza la institucionalización de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Esta evolución en la legislación de Bélgica desde el 2003 ha sido reforzada y completada por toda una serie de iniciativas, además de las que son de índole reglamentaria. Voy a citarles dos ejemplos: la célula empresa multicultural de nuestro Ministerio de Empleo y de Trabajo, coordina en concertación con los interlocutores sociales la colocación de una etiqueta de igualdad y diversidad.

El proyecto está orientado a todas las empresas de todos los sectores. Para obtener y conservar esta etiqueta, las empresas tienen que adoptar una cultura de empresa y una gestión de recursos humanos propicias a la diversidad.

El segundo ejemplo tiene que ver con la colaboración del VBAB, la oficina regional flamenca del empleo, y una ONG para poner a disposición un banco de datos de ofertas de empleo interculturales.

Este instrumento, que funciona desde hace unas cuantas semanas, permite que los empleadores y los demandantes de empleo que se han manifestado a favor de la promoción de la diversidad en el lugar del trabajo, se reúnan con mucha más flexibilidad.

Este instrumento nos será muy útil en los próximos años. Como lo demuestra un reciente estudio de la Universidad de Amsterdam, el impacto económico de las tendencias demográficas de los próximos años es enorme. Menos jóvenes y más personas de edad van a hacer que Bélgica, como muchos otros países de la Unión Europea, inviertan en la promoción de la migración de trabajadores cualificados para evitar una crisis económica. En caso contrario, Bélgica conocerá un déficit de mano de obra de unos 360.000 trabajadores en 2050.

La acogida, la integración y la igualdad de oportunidades de estos trabajadores migrantes, serán los grandes retos de nuestros países de cara al futuro; a nosotros nos toca encarar estos retos con la ayuda de nuestros interlocutores en la Unión Europea y la OIT.

Original inglés: Sr. PATIL (empleador, India)

El Consejo de Empleadores de la India celebra el Informe global de la OIT sobre la igualdad en el trabajo. Tenemos mucho por hacer para lograr la igualdad en el trabajo, pero sí quiero destacar lo que ha hecho y hace la India para conseguir este objetivo.

La Constitución de la India, que entro en vigor en 1950, establece que la igualdad en el trabajo es un principio de política estatal. En el artículo 15 de nuestra Constitución se indica que no habrá discrimi-

minación en el empleo por motivos de castas, creencias, religión, orígenes o lugar de nacimiento.

Por tradición, durante generaciones la sociedad de la India ha estado organizada en castas dedicadas a determinados oficios. Este sistema está cambiando, pero ocasiona desigualdades en la sociedad.

Sin embargo, desde la independencia en 1947 la India ha tomado una serie de medidas para lograr la igualdad en el trabajo. Por ejemplo, las mujeres en la India tienen el derecho de trabajar igual que los hombres desde el comienzo. Se imparte educación universal gratuita a las niñas hasta los 14 años y la educación primaria es obligatoria para todos. Son medidas de capital importancia que allanan el camino, hacia la igualdad en el trabajo. La enmienda de algunas leyes sobre la sucesión permiten que la mujer herede también los bienes.

Igualmente el Gobierno ha emitido varias leyes para suprimir la discriminación conforme a lo mencionado y existe una infraestructura apropiada para aplicar la legislación y las políticas. Como parte de su acción afirmativa, el Gobierno prevé unos cupos para las víctimas de la discriminación en el pasado y también para empleos en el sector público. También se propone crear un cupo de escaños en los institutos de enseñanza superior y también en el sector privado. Sin embargo, en el sector privado suele promover más las políticas de acción afirmativa basadas en la «meritocracia».

El desarrollo de capacidades acelerado es fundamental para la economía nacional y las organizaciones de empleadores, las cámaras de comercio y las asociaciones industriales están secundando los esfuerzos del gobierno y de otros en este sentido.

Hay institutos de formación para la mujer con distintos tipos de programas de formación a nivel nacional y regional. Las organizaciones de empleadores luchan contra la discriminación con una política de igual remuneración por trabajo del mismo valor, conforme a la Ley de Igualdad de Remuneración de 1956, previenen el acoso sexual en el lugar del trabajo apoyándose en una decisión reciente de la Corte Suprema de la India, fomentan la concienciación sobre el VIH/SIDA para evitar que haya discriminación de los afectados por la epidemia en cuestiones de empleo y evitan los peores casos de trabajo infantil, con la idea de suprimirlo ulteriormente. Mujeres líderes sindicales han participado en el diálogo social en el marco del proyecto de la OIT sobre cooperación en el trabajo. Al mejorar las condiciones de mortalidad y salud es necesario aprovechar mejor los servicios de los mayores en las actividades económicas. Esto se está empezando a reconocer, sobre todo en los ámbitos donde hay escasez de personal competente. Por ejemplo, los maestros en los institutos técnicos ahora se jubilan a los 70 años.

La federación de empleadores de la India y otros mandantes del Consejo de Empleadores apoyan y promueven activamente la igualdad en el lugar del trabajo, mano a mano con el Gobierno, la OIT, la OIE y todos los demás interesados.

Pedimos el apoyo continuo de la OIT a la India, sobre todo en el fortalecimiento de la capacidad, para ayudar a los interlocutores sociales a asumir sus desafíos.

Sr. ARNAU NAVARRO (Gobierno, España)

Tengo la satisfacción de intervenir en esta sesión especial de la Conferencia Internacional del Trabajo con el fin de hacer alguna aportación al debate que pueda servir de experiencia y resultar de utilidad

para la proyectada elaboración del Plan de Acción de la OIT para los próximos cuatro años, sobre el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Voy a utilizar como guía las preguntas pertinentes que, para orientar el debate, nos ha presentado la Oficina Internacional del Trabajo. Agradezco sus sugerencias y la oportunidad que se me ofrece para dar cuenta de que:

En España la nueva Ley Orgánica de fecha 22 de marzo pasado regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y lo hace en cumplimiento de un compromiso electoral adquirido por mi Gobierno en la dirección de desarrollar el precepto constitucional que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Se aplica a todas las personas físicas o jurídicas en el territorio español con independencia de su nacionalidad. Debo decir con satisfacción que no se trata de una ley más, sino de una norma auténticamente pionera en materia de igualdad. Se da la circunstancia, señor Presidente de que en mi país acabamos de celebrar el 75 aniversario del derecho al voto de las mujeres, establecido gracias esencialmente a los esfuerzos de una preclara mujer, Clara Campoamor, y a los parlamentarios que apoyaron su lucha.

La coincidencia de dicho aniversario con esta ley creo que merece ser destacada en esta ocasión en este debate.

Señor Presidente, la igualdad, además de principio jurídico universal, es también el principio fundamental en la Unión Europea en el que se integra transversalmente en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países que formamos parte de la misma.

Una declaración de derechos, efectivamente, no es suficiente. Pese a que un nuevo elenco de derechos subjetivos, en cuanto que otorga la posibilidad de acudir ante los tribunales de justicia para su reconocimiento, ya supondría, por sí solo, un verdadero avance.

Esta ley, denominada ya Ley-Código de la Igualdad entre Hombres y Mujeres, no solamente constituye un marco de derechos, sino que es también la base fundamental de referencia para un próximo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y la inmediata creación de una Comisión Interministerial de Igualdad. Se trata, por tanto, de un marco general transversal para la adopción de acciones positivas, dirigido a todos los poderes públicos.

Afecta desde las listas electorales paritarias hasta, con determinadas condiciones, los consejos de administración de empresas privadas. Contempla la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las listas electorales de las últimas elecciones municipales y regionales, celebradas el pasado 27 de mayo en España, ya han cumplido con la obligación de contener al menos un 40 por ciento de mujeres. En relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha ampliado el permiso de maternidad en casos de parto prematuro, o cuando el recién nacido deba permanecer hospitalizado después del parto.

Una de las grandes novedades de la Ley consiste en el establecimiento del permiso de paternidad, permiso que se establece en 13 días. Cuento la anécdota de que algunas mujeres en proceso de parto en la última hora del día, víspera de entrada en vigor de la ley, hicieron lo que estaba en su mano y

lo posible para que el niño naciera a partir de las 12 de la noche, lo que suponía el regalo para el padre de 13 días de permiso de paternidad.

Pero, me interesa fundamentalmente señalar, señor Presidente, aunque sea muy brevemente, algún aspecto de la ley relacionado con el empleo. En esta materia, subrayo que el texto legislativo incluye un marco de promoción de medidas para la negociación colectiva, de forma que sean los agentes sociales quienes autónomamente desarrollen mediante la negociación su contenido en los ámbitos que les son propios.

Así, las empresas de más de 250 trabajadores quedan obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad que, ateniéndose al contenido de la ley, debe ser negociado de la misma manera que cualquier convenio colectivo.

Las empresas pequeñas no quedan obligadas a elaborar dicho Plan. Sin embargo, se establece la necesaria consulta con la representación legal de los trabajadores para así determinarlo.

Un distintivo especial será concedido a las empresas que se destaquen por aplicar medidas de igualdad de trato y de oportunidades que, además, podrá ser utilizado en el tráfico comercial con fines publicitarios.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la concesión del distintivo valorará, entre otros, los siguientes criterios, que voy a detallar para constancia y claridad de las prioridades que se establecen en esta Ley: presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de la empresa y en los distintos grupos y categorías profesionales de la misma, adopción de planes de igualdad u otras medidas de fomento de la igualdad, publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Deseo añadir que dichas condiciones, necesarias para la obtención del distintivo, han de mantenerse de forma permanente, por lo que cabe su retirada en el caso de que, con el tiempo, llegaran a no cumplirse.

No voy a extenderme más, señor Presidente, en tanto que la ley puede ser conocida por todos ustedes con sólo acceder a los sitios web del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de España o de las Cortes Generales, nuestro Parlamento.

¿Qué quedaría por hacer? Esta es otra pertinente pregunta que nos hace la Oficina. Esta es una ley de presente, pero, sobre todo, señoras y señores delegados, es una ley de futuro.

Por ejemplo, cuando la mujer es a la vez inmigrante, se nos puede mostrar el rostro de la doble discriminación. Su debida atención no debería provenir en exclusiva de la piedad o de la caridad, o de la misericordia, sino, mucho mejor, de la asignación de derechos que la ley española promueve.

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres debe llegar mucho más allá del ámbito laboral. Alcanza a la propia calidad de la democracia en su conjunto como la mejor forma de convivencia. Los datos estadísticos en España, en los que evidentemente no voy a entrar, indican claramente que los avances son posibles. Y son posibles porque, en gran medida, ya han sido conseguidos.

Original francés: Sra. KOUAME (trabajadora, Côte d'Ivoire)

Hablo en nombre de los trabajadores de Côte d'Ivoire sobre la discriminación basada en el género en el lugar de trabajo. Hay que decir que la situación de la mujer en Côte d'Ivoire se limitaba a su papel tradicional en la familia. Hasta los años

ochenta, todos los sectores de actividad estaban ocupados principalmente por hombres. En la función pública se lograron grandes avances con la entrada masiva de las mujeres, que llevaría incluso a la feminización de la enseñanza, la salud, etc.

No hay discriminación salarial entre hombres y mujeres porque Côte d'Ivoire ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101), y estipula claramente en el Código del Trabajo, que a diploma igual, salario igual.

Sin embargo, en el terreno educativo, para corregir el desequilibrio entre niños y niñas en la escuela, el Gobierno asigna prioridad en la escolarización de las niñas, apoyado por los organismos del sistema de las Naciones Unidas. En el sector privado está prohibida la discriminación basada en el género, pero sin embargo existe de manera encubierta, porque el empleador es quien decide el salario muchas veces de forma poco clara.

Hoy vemos varios avances positivos en materia de la situación de la mujer. En el medio de los sindicatos tradicionalmente masculino, hasta los años ochenta no llegaron las mujeres a la base.

Desde 2005, de los 50 miembros del comité ejecutivo de la Unión General de Trabajadores de Côte d'Ivoire 11 son mujeres; de los 90 miembros del comité director dos son mujeres y de los cinco miembros de la secretaría general dos son mujeres. En el Gobierno hay cuatro mujeres, de un total de 40 ministros. En la Asamblea Nacional, unas diez mujeres, de un total de 175 diputados.

Todo ello muestra una evolución en cantidad y también en calidad, pero evidentemente estamos lejos de la cuota recomendada por la OIT. Además, hoy en día, la mujer de Côte d'Ivoire sufre una situación más dramática por la guerra que arrecia desde 2002, aunque está tocando a su fin. La situación de la mujer es pues, más precaria porque es víctima de despidos colectivos y desempleo técnico, lo que la relega aún más a su papel tradicional en el hogar. Por eso la OIT con su carácter tripartita puede ayudar a los Países Miembros a reducir todas las desigualdades, concretamente las basadas en el género.

Los trabajadores de Côte d'Ivoire pensamos que todas las partes deben hacer lo necesario para hacer beneficiar a todos y todas y para ello proponemos actividades de promoción a los empleadores, para que puedan contribuir verdaderamente a la reducción de las desigualdades basadas en el sexo, y a las organizaciones de trabajadores para que lleven a cabo estrategias más dinámicas y vigorosas de integración de las mujeres; pedimos al Gobierno que revea los perfiles de carrera para lograr desbloquear la situación de las mujeres y permitir su avance, y finalmente a la OIT, sin olvidar su papel tradicional, que haga ratificar y respetar los convenios y vele por su aplicación efectiva, evitando así las meras formas de que se contentan nuestros gobiernos, con un mecanismo de seguimiento que tenga en cuenta el progreso cuantitativo pero también cualitativo.

Original inglés: Sr. MAFURATIDZE (Gobierno, Zimbabwe)

Aprovecho esta ocasión para sumarme a los oradores que me han precedido para felicitar al Director General y a su equipo por haber presentado el informe sobre los dos convenios que se centran en la discriminación y el lugar de trabajo. El Informe es efectivamente completo y refleja verdaderamente

la situación sobre el terreno en los países desarrollados y en desarrollo. También nos da la ocasión de trabajar colectivamente y de lograr medios sostenibles de hacer frente al flagelo de la discriminación en el lugar de trabajo.

El hecho de que la discriminación y la desigualdad en el lugar de trabajo hayan persistido hasta el día de hoy muestra la enormidad del desafío con que todos debemos enfrentarnos. La discriminación tradicional basada en el sexo, la religión, la cultura y la etnicidad, sigue existiendo, pero a ello vienen a añadirse hoy formas nuevas y más complejas de discriminación basadas en factores como el VIH o el SIDA. Señor Presidente, en Africa Austral, incluido Zimbabwe, el VIH/SIDA plantean retos nuevos y complejos en la administración y el trabajo. Como estrategia de respuesta, Zimbabwe ha incluido en su legislación nacional los códigos de buenas prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA en el lugar del trabajo. Zimbabwe tiene en su ley suprema, la constitución, disposiciones que prohíben la discriminación basada en el sexo, la raza y la religión. Por otra parte, la legislación del trabajo también prohíbe la discriminación incluida la basada en el VIH/SIDA.

Según esa misma ley tenemos también instrumentos que tratan la cuestión de la educación y la concienciación en materia de VIH/SIDA, la prevención y el cuidado, así como el apoyo a los empleados seropositivos. Efectivamente, es importante que nuestros países tengan políticas y leyes contra la discriminación.

En primer lugar, nuestros interlocutores sociales, a nivel de sector, también tienen acuerdos colectivos para hacer frente a los problemas planteados por el VIH/SIDA, y al mismo tiempo para mitigar los efectos de la pandemia.

Con este fin, los sectores del transporte y la minería son algunos de los que ya tienen políticas de VIH/SIDA y las aplican. Los servicios de inspección laboral, aunque están muy poco utilizados y cuentan con escasos recursos en muchos de nuestros países, son uno de los mejores instrumentos para hacer frente a los desafíos planteados por la discriminación. De hecho, la inspección laboral proporciona asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores, aplicando leyes antidiscriminación y asesorando a los gobiernos sobre la realidad sobre el terreno. Sin embargo, para ser eficaces, los sectores del trabajo necesitan recursos materiales y de formación adecuados, y por tanto la OIT debería seguir ofreciendo la asistencia técnica necesaria en los Estados Miembros, concretamente a los países en desarrollo.

Original portugués: Sr. GODOY (Empleadores, Brasil)

Me parece particularmente apropiado el instrumento de seguimiento de la Declaración que hemos elegido. El seguimiento es importante para garantizar el respeto de los objetivos, no sólo en la retórica, sino también en una evaluación de la realidad del trabajo.

Este Informe contiene mucha información de gran interés. Ahora bien, me parece que sirve sobre todo para definir y medir, conforme al título de la primera parte, y no para explicar las causas profundas de este fenómeno que es una desgracia para la humanidad.

Quisiera hacer una sencilla aportación personal sobre estas causas. Lo simple es expresión de sabiduría, según unos, y de tontería según otros... espero que tengan razón los primeros. Creo que la pri-

mera causa de discriminación es cultural. Lo reconoce el Informe en sus párrafos 9 y 27 que hablan de la discriminación como fenómeno sistémico arraigado en profundas diferencias culturales. La peor forma de discriminación por las condiciones sociales y culturales es, según el Informe, la discriminación estructural, una forma de discriminación inherente a las estructuras institucionales y los mecanismos jurídicos.

Otra fuente de discriminación, especialmente en el trabajo, es la obligación de productividad de la industria agravada en el contexto de la globalización y su condición de competitividad a toda costa. Estas dos fuentes de discriminación en el trabajo se confunden y es difícil identificar una solución. La realidad social indica que las normas no solucionan nada. En este contexto las normas sirven para ratificar y consolidar en un marco de derecho consuetudinario y no de derechos humanos. Dicho de otra forma, lo primero es crear las condiciones sociales y después elaborar un marco jurídico.

En el segundo aspecto, de productividad desenfrenada, la solución sería identificar los puntos débiles de cada sector de la población y corregirlos. Sin embargo, los resultados de una legislación inapropiada y políticas artificiales pueden ser negativos, con un corolario de ineficacia y efectos contraproducentes. Quiero mencionar como ejemplo el sistema de cuotas creado para solucionar problemas de algunos sectores de la población de Brasil o, peor aún, las consecuencias de leyes de protección de la madre que se convierten en obstáculos e impiden la participación de la mujer en el trabajo (el caso es real).

Estas leyes y políticas también pueden afectar negativamente la productividad en la economía nacional, la competitividad necesaria en los mercados mundiales. En nuestro mundo de competencia, las empresas deberían garantizar la igualdad de oportunidades porque puede redundar en beneficios para ellas, que tendrían a su disposición más talento y más opciones. Debemos hacer una evolución cultural para adaptarnos a una realidad cada vez más compleja, para incluir el principio de igualdad de derechos y prevenir la discriminación. El Estado debe subsanar las diferencias, o crear compensaciones, para que los empleadores puedan aplicar las mismas reglas a toda la población activa. Las empresas también tienen una responsabilidad social y, conforme al principio de subsidiaridad, pueden complementar los sistemas de bienestar del Gobierno cuando lo consideren apropiado y oportuno.

La conclusión es obvia: todas las formas de discriminación tienen su origen en la sociedad y es la misma sociedad la que puede ayudar a evitarlas y que producirá el desarrollo sostenible que todos buscamos.

Sra. PEREZ (Gobierno, México)

El Gobierno de México desea expresar que el presente Informe global de seguimiento a la declaración de la OIT de 1998 evidencia que la discriminación continúa siendo una realidad a nivel mundial, pues si bien desde la publicación en 2003 el primer Informe titulado *La hora de la igualdad en el trabajo* se han registrado progresos importantes particularmente en el ámbito legislativo, pero no han sido suficientes para erradicarla. El Informe nos recuerda que este problema no ha sido superado, sino que en la actualidad se manifiesta en nuevas formas de discriminación que tienen que ver con la edad, la

orientación sexual, la discapacidad y las condiciones de salud, así como con formas incipientes de exclusión social como los factores genéticos y el estilo de vida.

Para el Gobierno de México es de vital importancia avanzar en la erradicación de la discriminación y en la igualdad de oportunidades en el trabajo. Es por ello, que cuenta con un marco jurídico en materia de prohibición de distinciones discriminatorias así como de promoción de equidad y de género. El Gobierno de México ha venido implementando políticas que coadyuven a generar una cultura de no discriminación donde todos los grupos vulnerables ejerzan plenamente sus derechos y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país por medio de instancias como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para mi Gobierno resulta alentador que en el mismo se haga referencia a la creación en México del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como ejemplo de buena práctica para hacer frente a la discriminación y del que la Secretaría del Trabajo forma parte de su Junta de Gobierno.

Vale la pena mencionar que la estrategia del CONAPRED para luchar contra la discriminación se orienta en cinco direcciones consistentes en un programa editorial: difusión de la cultura de la no discriminación en el ámbito laboral, relaciones entre las empresas y los organismos públicos, desarrollo de estudios, armonización legislativa, y recepción de quejas y reclamaciones.

Entre las acciones de difusión que ha llevado a cabo el CONAPRED conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la campaña armonizando la vida laboral y la vida familiar, orientada a impulsar la igualdad de oportunidades para el acceso y la permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. En el presente año el CONAPRED pondrá en marcha un modelo de reconocimiento a favor de la cultura de la no discriminación a través del cual otorgará un reconocimiento a las empresas que utilicen políticas incluyentes en sus programas, prácticas, manuales organizacionales y presupuestos, con lo que se buscará incentivar a los empresarios, a modificar de manera gradual la cultura laboral en el país.

Por su parte, el Instituto Nacional para las Mujeres ha implementado un instrumento que ha sido reconocido por su éxito por el Banco Mundial, denominado modelo de equidad de género orientado al establecimiento de prácticas laborales tendientes a mejorar la equidad de género en áreas básicas como reclutamiento de personal, capacitación y desarrollo profesional, y prevención del hostigamiento sexual. Asimismo, la Secretaría del Trabajo, además de contar con una Dirección General de Equidad y Género, da seguimiento a través del sistema de información de indicadores de la igualdad que consta de tres indicadores que miden las brechas de ingreso y ocupación. Esta medición ha permitido observar que la brecha de ocupación hombre/mujer se ha reducido significativamente. En el año 2000, a nivel nacional, se ubicaba el 92,58 por ciento y actualmente se ubica el 60,20 por ciento, lo que se traduce en mayores oportunidades de ocupación femenina.

Durante la presente Administración, el Presidente de la República, D. Felipe Calderón, actuó el otorgamiento de incentivos fiscales a las empresas que empleen adultos mayores y a personas con capaci-

dades diferentes. Adicionalmente, puso en marcha el programa de primer empleo con el objetivo de incentivar la creación de empleos permanentes y bien remunerados; en la economía formal.

Señor Presidente, el Gobierno de México considera que las propuestas del Informe global contempladas en los párrafos 456, 460, 468, 469 y 471, constituyen un buen punto de partida para avanzar en la reducción gradual de la exclusión social en el ámbito laboral.

Finalmente, el Gobierno de México coincide plenamente con la apreciación del Dr. Juan Somavia, Director General de la OIT, en el sentido de que esa Organización y sus mandantes pueden lograr con sus conocimientos técnicos y voluntad política que la igualdad se haga realidad tanto en los países como a escala internacional.

Original inglés: Sr. AMRANI (Gobierno, Israel)

Es un placer para mí estar hoy aquí ante la Conferencia Internacional del Trabajo para hablar de la cuestión de la igualdad en el trabajo. En Israel intentamos corregir todo desequilibrio que percibimos en materia de empleo, y lo hacemos mediante una serie de leyes y prácticas normativas.

En Israel hay muchas leyes que prohíben la discriminación en el lugar del trabajo, pero las principales son la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Ley de Igualdad de Remuneración para Hombres y Mujeres, que obliga a los empleadores a pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Estas leyes son muy alentadoras, y las estadísticas indican que, con el tiempo, el poder de las mujeres en el lugar del trabajo ha ido aumentando. Cada vez hay más mujeres que están desempeñando funciones de dirección, y su influencia en los medios económicos, académicos y políticos crece constantemente. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer, ya que sigue habiendo disparidad de salarios entre hombres y mujeres y la representación relativa de las mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía de la empresa.

La diferencia de salarios entre hombres y mujeres puede atribuirse en cierta medida a sus respectivas esferas de empleo. Aproximadamente una quinta parte de las mujeres que trabajan están empleadas en la educación, que históricamente ha tenido salarios más bajos. Además, algunas mujeres no reivindican salarios más altos debido a prejuicios sociales con respecto a la situación de la mujer en la familia, prejuicios que existen sobre todo en la población ortodoxa y en ciertos sectores de la población árabe israelí. Desde 1998, el Gobierno ha hecho frente a estas desigualdades por medio de la Autoridad de Promoción de la Condición Jurídica de la Mujer, cuya labor es supervisar los derechos laborales en nombre de las mujeres.

No obstante, el Gobierno de Israel está determinado a reducir estos prejuicios y discrepancias que afectan a las mujeres y los colectivos minoritarios. Con este objetivo, el Gobierno ha promulgado varias leyes de acción afirmativa cuyo propósito es garantizar que las mujeres y las minorías disfruten de sus derechos, dando preferencia a su empleo en el servicio público.

Por ejemplo, la Ley Gubernamental de Sociedades obliga a que los consejos de administración de todas las empresas estatales tengan una representación adecuada de ambos géneros, y hasta que dicha representación no sea lograda por medios naturales,

el Ministerio nombrará a consejeros del género que no está adecuadamente representado. De igual modo, la Ley de la Función Pública obliga a que se apliquen principios de acción afirmativa con respecto a la representación de la población árabe en el servicio civil.

La principal cuestión que se ha de tratar hoy con respecto a la igualdad y la prevención de la discriminación en el lugar del trabajo no es necesariamente la relativa a las distintas leyes laborales, la mayoría de las cuales se está aplicando con éxito. Se trata más bien del problema de la realización de los derechos de los empleados, concretamente entre los colectivos vulnerables y débiles, los trabajadores extranjeros (especialmente los ilegales), los trabajadores sin calificaciones, los empleados de agencias de subcontratación de mano de obra, los jóvenes y las mujeres, grupos que, por lo general, están poco sindicados y que históricamente han poseído muy poco poder de negociación. Para estos grupos, la dificultad de aplicar sus derechos es evidente.

Así, si bien las autoridades trabajan para asegurar que los empleadores respeten los derechos laborales de estos grupos, también es importante mejorar la conciencia que tienen estos empleados de sus propios derechos, tanto los que se derivan de la legislación laboral como los relacionados con las disposiciones de los convenios colectivos y de las órdenes de expansión. Con este propósito, el Ministerio israelí de Industria, Comercio y Trabajo creó recientemente un equipo de trabajo de aplicación y disuasión para hacer frente a las quejas presentadas y dar información en el propio lugar de trabajo.

En el mismo sentido, el Gobierno israelí también se enorgullece de anunciar la creación de una Comisión para la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, que tratará tanto el sector público como el privado y trabajará a favor de la aplicación de los derechos laborales que he enumerado antes, incluida la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación y la protección contra el despido ilegal. La Comisión tendrá poderes indagatorios y administrativos.

En la actualidad existe una protección adicional para la gran población de trabajadores extranjeros que hay en Israel a través de la Oficina del Comisionado para los Derechos de los Trabajadores Extranjeros, cuyo objetivo es velar por el respeto de los derechos de los trabajadores extranjeros. El Comisionado tiene poder para iniciar una investigación de los empleadores y puede anular los permisos de empleo concedidos a los empleadores si se establece que están actuando de manera ilegal. Esta protección dimana del convencimiento del Gobierno israelí de que un país liberal debe proteger firmemente los derechos de los seres humanos aunque no sean ciudadanos.

En vista de los procesos y las consideraciones que se están produciendo en el mundo, como la globalización, el poder creciente de la economía de mercado, las privatizaciones y las reducciones en el presupuesto de previsión social, hay margen para la adopción por el Gobierno de una política de mercado laboral más activa, con el fin de reducir diferencias existentes entre los que tienen y los que no tienen. Sigue siendo necesario un mayor diálogo entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. El diálogo, por una parte, puede garantizar el crecimiento del mercado e integrar la economía israelí en el proceso de globalización; por otra parte, no perjudicará los lo-

gros económicos y sociales de los trabajadores y conllevará una mejora de la situación socioeconómica de los grupos más débiles de la población. Las ONG pueden y deben desempeñar un papel importante en este diálogo.

Para resumir, quiero abordar algunos puntos. Tenemos que proseguir nuestros esfuerzos por proteger los derechos de los trabajadores a través de medidas legales y planes reglamentarios, con el fin de lograr una sociedad más justa.

Tenemos que seguir generando con creatividad formas de promover a las mujeres y a las poblaciones más desfavorecidas dentro del mercado laboral, con el fin de lograr la igualdad entre los distintos grupos de población de la sociedad israelí. Las medidas de promoción pueden incluir la puesta en marcha de planes de formación y educación profesionales, la concesión de subsidios a las familias monoparentales, o también la subvención de guarderías. De hecho, algunos estudios efectuados recientemente en Israel indican que un país que promueve activamente la formación profesional de los inmigrantes genera resultados importantes a nivel personal y social, ya que aumenta las oportunidades de empleo y los salarios.

Hay que velar por que Israel no haga hincapié en el progreso económico a expensas del progreso de los derechos de los trabajadores, ya que ambos tienen que avanzar en la misma medida si se quiere lograr un mercado global justo.

Sra. TRIANA ALVIS (*trabajadora, Colombia*)

Hemos leído con mucho detenimiento el Informe relativo a la igualdad en el trabajo preparado por la Oficina y el señor Director, el cual agradecemos.

Este documento es muy completo en cuanto a su contenido, diagnóstico, estadísticas y comentarios que en general compartimos. Consideramos que hay suficiente diagnóstico y suficiente documentación en general, y así podemos decir que en varios lugares se ha avanzado en leyes, en normas y en estrategias a favor de la igualdad que sin duda alguna han permitido avances, pero aún así son muy notables las desigualdades por sexo, raza, credo, condición social, política o salud.

No basta con la ratificación de los convenios, las declaraciones y las leyes, se hace necesario y urgente pasar a una real práctica del cumplimiento de esas normas, agregando a esto algo más que buenas intenciones y tratarnos realmente como iguales sin renunciar a nuestras diferencias.

Estamos convencidos que, si realmente nos vemos y nos aceptamos como iguales, será más fácil compartir y convivir, pero es necesario que empecemos por quienes supuestamente tenemos más claro este papel de unos y de otras, pero que además hemos participado en la elaboración de todos los diagnósticos. No es concebible que esperemos que los demás hagan lo que aún nosotros y nosotras no practicamos.

En primer lugar debemos hacer fuertes campañas de sensibilización, para que todos seamos conscientes de que como seres humanos tenemos los mismos derechos, sin importar sexo, raza, credo, salud o condición social o política, y por consiguiente debemos valorarnos, tratarnos y respetarnos, dándonos los espacios que corresponden a cada quién.

Asimismo, debemos implementar y fortalecer la capacitación y/o formación para todos los actores sociales, profundizando el significado y el resultado

de los logros al tener trato y espacios iguales para todas y para todos.

Los gobiernos deben generar políticas de estímulo, como la exención de impuestos a empleadores, que den más oportunidades a personas sin importar su discapacidad, raza, religión o credo, sexo, salud, edad, condición política o social, claro está, previa demostración. Ejemplo: si tenemos igual número de hombres y de mujeres en la conducción de las empresas; si damos igual participación a los jóvenes que a los adultos, y así sucesivamente.

Las ayudas de carácter internacional para gobiernos, empresarios o trabajadores deben exigir la condición clara, transparente y concisa de que deben respetarse y aplicarse en los convenios de la OIT en materia de igualdad.

A las organizaciones sociales y sindicales donde se dé una mayor participación en organización, formación y acción a jóvenes, mujeres, migrantes, en fin, a cualquiera de los grupos que comúnmente son discriminados, se les debe ofrecer más ayuda técnica, económica y mayores beneficios de participación en actividades de capacitación o formación.

Se debe emplear como política la creación de instrumentos que hagan visibles a las organizaciones, empresas o países donde se avanza con firmeza en igualdad y en equidad.

Se deben fortalecer las convenciones colectivas con cláusulas para la familia y que, además, planteen la creación de espacios donde todas y todos seamos tratados, valorados y evaluados como iguales y por esa vía cerrar los espacios que impidan la discriminación de trato, salario, por edad, por sexo, por raza o discapacidad, entre otras.

Para finalizar, se deben implementar campañas de denuncia a las continuas violaciones a la igualdad, suceda en el espacio que suceda, por parte de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Y, en el caso de Colombia, debo decir que las desigualdades se dan en todos los espacios y, a pesar de que hemos avanzado, aún tenemos desigualdades en el trato, en materia salarial y en el acceso al empleo.

Original inglés: Sr. INDRASUKHSRI (Gobierno, Tailandia)

El Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo es muy oportuno, responde al impacto de la globalización, que no sólo crea oportunidades de empleo, sino que profundiza las desigualdades sociales y las inseguridades personales. A este respecto todos los hombres se ven afectados, pero son generalmente las mujeres, las personas con discapacidades, las personas de edad avanzada y los trabajadores migrantes que más sufren.

Tailandia se ha dedicado a la promoción del trabajo decente para las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad en el trabajo y de seguridad y de dignidad humana. Tanto los hombres como las mujeres tienen que tener igualdad de derechos, igualdad de responsabilidades e igualdad de oportunidades de obtener un empleo que les asegure un adecuado nivel de vida para ellos y para sus familias.

Para lograr los objetivos antes mencionados, Tailandia se ha sometido a una reestructuración de su organización y ha fortalecido los mecanismos para la aplicación y la observancia de los derechos laborales. También ha elaborado y aplicado planes estratégicos para asegurar eficazmente la igualdad entre hombres y mujeres.

Respecto de la mejora de las leyes laborales, Tailandia ha adoptado políticas para que no exista distinción entre trabajadoras y trabajadores en relación

al cumplimiento y la observancia de las leyes laborales. Así, trabajadoras y trabajadores disfrutarán de los mismos derechos plasmados en la ley. Tailandia ha logrado importantes resultados en relación a la reducción de las desigualdades en el trabajo centrándose en enfoques basados en la ley como así aplicando enfoques multilaterales tendientes a mejorar el empleo de las trabajadoras. Creemos que a través del trabajo decente las mujeres podrán conseguir una mayor igualdad de oportunidades.

En 1999 Tailandia complementó la disposición de los derechos de las trabajadoras ratificando el Convenio núm. 100 1951. Ratificamos dicho Convenio porque estábamos listos para hacerlo y contábamos con el sustento de otras leyes y procedimientos pertinentes. En su etapa inicial de aplicación, las trabajadoras y los trabajadores tendrán garantizada la igualdad de remuneración si desempeñan los mismos trabajos.

Además, el fomento de un mejor empleo para los trabajadores de Tailandia y los esfuerzos realizados para reducir la desigualdad en el trabajo se han transformado en un proceso que aglutina a los interlocutores sociales pertinentes y a los empleadores. La adopción de las Normas Tailandesas de trabajo del 2003 es un reflejo palpable de la estrecha cooperación entre gobiernos, trabajadores y empleadores. Según estas normas, el Gobierno insta a los empleadores a que propicien voluntariamente la aplicación de tales normas que favorecen los derechos de los trabajadores.

Estas reglamentaciones no vinculantes abarcan procedimientos y reglas que aseguran la igualdad en el trabajo y alivian la discriminación.

Tailandia ha realizado muchos esfuerzos pendientes a reducir la desigualdad de género y a pesar de los éxitos en la promoción y en las actividades de sensibilización importantes, seguimos pensando que, aún hay mucho por hacer pues las mujeres siguen ocupando, sobre todo, trabajos menos remunerados y menos protegidos. Así, aún no estamos aprovechando al máximo los talentos y el potencial de la mujer. En Tailandia la cobertura de los planes de seguridad social está por debajo del 40 por ciento de la mano de obra. Las inseguridades todavía perduran en ciertos grupos de trabajadores, me refiero a trabajadores en el sector informal, personas con discapacidades, migrantes y trabajadores de edad avanzada.

Tailandia está persuadida de que para aliviar los problemas cada vez más graves y reducir la desigualdad en el trabajo es necesario que se elaboren y apliquen enfoques multilaterales. También es necesario aplicar los derechos y principios fundamentales en el trabajo y éstos se tienen que ampliar para abarcar a todos los trabajadores y no se los puede separar de la eliminación de la discriminación por otros motivos o de otros derechos básicos.

Nuestros esfuerzos para reducir la desigualdad de género continuarán. Actualmente estamos a punto de estudiar la ratificación del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) para que las personas discapacitadas tengan garantía de mayores oportunidades. Para promover este esfuerzo queremos aprovechar la oportunidad para manifestar mi agradecimiento a la OIT por el apoyo continuo para que el trabajo decente sea una realidad en mi país.

Original inglés: Sr. ROYE (trabajador, India)

La desigualdad o la discriminación en el trabajo no se puede estudiar exhaustivamente de manera aislada de la desigualdad prevaleciente en toda la sociedad. Al mismo tiempo, este mal social vital no se puede abordar sin ir a la fuente básica y a las causas de la desigualdad. Con mucha pertinencia se ha dicho que el mensaje principal del Informe global es que para luchar contra la discriminación en el trabajo, la creación de sociedades más justas tiene que convertirse en una meta central de las políticas de desarrollo. La promoción de la igualdad de oportunidades para el trabajo decente de todas las mujeres y los hombres, independientemente de su raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual es uno de los medios para avanzar en esta dirección (núm. 59 de la *Revista Internacional del Trabajo* de la OIT, del mes de abril de 2007).

La distribución de la riqueza es el motor que difunde la pobreza en la sociedad. La discriminación por razón de casta, sexo, religión, etc., es un ingrediente de las sociedades feudales que aún perdura en algunos países de Africa, Asia y Oriente Medio, como se ha indicado en el Informe global. Es un bochorno que la casta de los intocables siga definiendo la condición económica o social de las mujeres y los hombres *dalit* en la subregión de la India. Al mismo tiempo, el racismo, los trabajadores migrantes y en algunos casos la xenofobia son las contribuciones que aportan a la globalización capitalista las economías liberalizadas orientadas al mercado. Independientemente de la meta a largo plazo de cambiar el sistema social, en el contexto actual hay que centrar nuestra atención en las políticas actuales en el marco de la globalización.

Tenemos por ejemplo el caso de la mano de obra migrante. La globalización actual se caracteriza por un doble rasero en cuanto al movimiento de capital y de trabajo. Los países en desarrollo han de brindar acceso a sus mercados sin un acceso equivalente a la tecnología y han de aceptar la movilidad de capital sin una disposición equivalente para la movilidad de la mano de obra. Esta asimetría, particularmente entre el movimiento de capitales que es libre y el movimiento de mano de obra que no lo es, constituye la base de la desigualdad en las reglas del juego de la globalización actual. El hecho es que la globalización ha dado pie a disparidades en oportunidades de empleo, de ingresos y de niveles de vida en los países en desarrollo. Se ha dicho con toda la razón que el fracaso de la globalización en crear empleos donde vive la gente es uno de los factores principales que aumentan la presión para emigrar. Cuando la gente no puede encontrar trabajo en sus comunidades y en sus sociedades tiene que buscarlo en otra parte. El trabajo migrante es una de las áreas principales de desigualdad.

Según la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización:

«La trayectoria actual de la globalización debe cambiar. Son demasiados pocos los que comparten los beneficios que de ella se derivan, y son demasiado numerosos los que carecen de voz para contribuir a la planificación de la misma e influir sobre su curso». «Se están generando enormes riquezas, pero persisten los problemas fundamentales, que son la pobreza, la exclusión y la desigualdad». Con mucha razón, se ha señalado en el informe que «aunque la discriminación existía mucho antes de la globalización, ésta ha modificado el alcance y las

características de aquella, y los procesos de integración económica regional son factores que pueden determinar el que la globalización contribuya a lograr la igualdad o la paz o, al contrario, a seguir ahondando las desigualdades y reforzando las tensiones».

Si no se hace frente al problema del desempleo y el subempleo, va a ser muy difícil erradicar la desigualdad en el lugar del trabajo. El ejército de los desempleados se utiliza como herramienta para perpetuar la desigualdad en el lugar del trabajo en cuanto a salarios, prestaciones y otras condiciones de servicio.

En otro informe de la Conferencia Internacional del Trabajo se dice lo siguiente:

«Dado que casi la mitad de la población mundial — 2.800 millones de personas — vive con menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día y que más de 1.000 millones de personas viven con menos de un dólar al día, algunos comentaristas se han referido a los pobres como una enorme reserva de empresarios resistentes y creativos y de consumidores que tienen en cuenta el valor de los productos. En efecto, los pobres representan todo un nuevo mundo de oportunidades».

La precarización del empleo se ha convertido en una fuente de desigualdad en el empleo. En todo el mundo se está sustituyendo el empleo estable por empleo ocasional. Los trabajadores ocasionales, sobre todo en los países en desarrollo, reciben una pequeña fracción de lo que reciben los trabajadores estables aunque realizan los mismos trabajos que estos últimos.

Elogio firmemente la afirmación incluida en el informe de que la negociación colectiva eficaz es la mejor herramienta para enfrentarse al problema de la desigualdad y de la discriminación en las condiciones de servicio. La tarea definida por la OIT de llevar a cabo una auditoría de los acuerdos de negociación colectiva en una serie de países por regiones, es algo muy encomiable. Al promover la negociación centralizada, el informe nos dice: «Cuanto más descentralizada esté la negociación colectiva, mayores serán las diferencias salariales y, por lo tanto, también la diferencia de remuneración por motivo de género».

En el informe del Banco Mundial titulado «Jobs, poverty and working conditions in South Asia», sorprendentemente, se ha pedido que haya negociaciones descentralizadas, y esto no es lo que conviene.

Se ha dicho que la discriminación arraigada en los valores y normas de la sociedad se tiene que abordar y eliminar. Estamos convencidos de que a la larga, el movimiento sindical va tener que recorrer el camino esencial de la unidad para sus luchas. Actualmente hay que centrarse en el derecho al empleo, el derecho a sindicarse y el derecho a la negociación colectiva. Finalmente, las medidas y programas expuestos en el informe para luchar contra la desigualdad y la discriminación son cosas que celebramos. Desde luego, es imperativa la iniciativa global para dar prioridad a los países y regiones que se ven afectados gravemente por esta avalancha de políticas que llevan en su seno la semilla ponzoñosa de la desigualdad.

Original árabe: Sr. RAZZOUK (Gobierno, Líbano)

El mundo nuestro de hoy es testigo de una situación complicada, la cual se exacerba aún más por lo que sucede en muchos países del mundo, incluyen-

do el mío, el Líbano, el cual ha ratificado, entre otros, el Convenio núm. 111. Y mi país ha tratado de enmendar leyes laborales a la luz de este convenio. Nosotros consideramos que las sociedades nacionales son responsables de sensibilizar a la comunidad. En este Informe se ha hecho hincapié en ciertos aspectos del problema, analizando las raíces de la discriminación. La discriminación no se limita al género. Hay discriminación por motivos religiosos, políticos, de raza y contra los trabajadores migrantes. Como resultado de esto, millones de personas en el mundo se han visto privados de empleos decentes y dignos. Como resultado de ello, nos parece esencial eliminar la discriminación en el lugar del trabajo, para garantizar la dignidad social y la dignidad en el trabajo.

La igualdad en el trabajo brinda oportunidades que allanan el camino hacia la eliminación de la discriminación. Ello no se limita sólo al trabajo, sino que se extiende a toda la sociedad.

La lucha en ese ámbito requiere que todas las partes interesadas se basen en medidas concretas que se han de tomar de manera regular.

La discriminación se ha manifestado de distintas maneras, y esto ha alertado a la comunidad internacional.

Hay otras manifestaciones de la discriminación que son las que sufren las mujeres.

La discriminación de género se ha manifestado en tasas de desempleo más elevadas y en remuneraciones más bajas, sobre todo en los trabajos efectuados por las mujeres. Cualquier esfuerzo para colmar la brecha de desigualdad de género ha traído aparejado un aumento de los sueldos de las mujeres, y también de los hombres. Todo esfuerzo para eliminar la discriminación debe basarse en información en los servicios suministrados.

La discriminación está muy presente en las sociedades. Es esencial, pues, emprender programas para la formación y la sensibilización que deben llevarse a cabo en paralelo para brindar más oportunidades y un mejor trato.

Cabe preguntarse cuáles son los planes futuros para la eliminación de la discriminación en el trabajo. La principal responsabilidad está en manos de la OIT y de esta augusta Conferencia que tiene que animar a los avances en este ámbito. El papel en sí tiene que estudiarse cuidadosamente y llevarse a cabo cabalmente. Es el punto de partida del Plan de Acción Internacional en relación al empleo y, a mi juicio, deberá venir de tres estrategias principales.

Las sociedades deben definir la discriminación desde su propia perspectiva e indicar cuáles son las tendencias prevalecientes en sus sociedades, y las instituciones pertinentes deberían hacer gala de voluntad política. También deberían lograr la movilización social, a fin de alcanzar el objetivo, que es la eliminación de la discriminación y el logro de la igualdad del trabajo.

Una política a largo plazo en cuanto a la información, a fin de eliminar cualquier información negativa en relación a los problemas a los que se enfrentan los grupos marginalizados resulta esencial. Se debe asimismo movilizar la opinión pública, a los líderes que modelan esa opinión pública y a las personalidades importantes de la sociedad. Luego, es necesario hacer participar a los servicios de la inspección del trabajo. Y también a los servicios sociales. Hay que examinar cuidadosamente los resultados para poder tomarles medidas de seguimiento adecuadas.

El tema es objeto de repudio en todo el mundo que ahora es consciente de su existencia. Antaño se negaba y ahora se toman medidas correctas al respecto.

Los empleadores, los gobiernos y los trabajadores comparten las mismas responsabilidades en cuanto a los esfuerzos para eliminar la discriminación en el trabajo.

Es necesario realizar esfuerzos enormes para eliminar la discriminación por el género, a fin de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, concentrándose en la eliminación de las diversas formas de discriminación. Hay que fomentar la asistencia técnica por medio de programas y planes dirigidos a ciertos grupos, como las mujeres los trabajadores migrantes y los discapacitados. Estas actividades deberían continuar y afianzarse a fin de allanar el camino para políticas valientes que permitan poner fin a ciertos aspectos sensibles sobre todo al tratarse de casos de afiliación étnica o religiosa. Es necesario adoptar estrategias idóneas a fin de luchar contra la pobreza y también para aliviarla. Esas políticas deberían prestar una mayor atención a las condiciones laborales. Dichas políticas deberían basarse en esfuerzos concertados y concentrados, a fin de mejorar las condiciones del trabajo. La prohibición de la discriminación sería un paso importantísimo para allanar el camino hacia la eliminación verdadera de la discriminación sería la piedra angular. Constituiría la etapa lógica de la puesta en práctica de las medidas necesarias. Esto tiene que hacerse equipando adecuadamente a los interlocutores sociales con lo que necesitan a fin de lograr un entorno propicio que conduzca al diálogo social y desemboque en la igualdad.

En cuanto al Informe, podríamos decir que tiene un carácter de Declaración Universal de Derechos Humanos relacionados con el trabajo para eliminar la discriminación.

Este Informe es suficientemente enriquecedor como para poder ayudar a todos y así colmar la brecha que separa a las diferentes clases sociales, y a los diferentes países y Estados. Deberían darse a este Informe toda su importancia, promulgando legislaciones y estableciendo códigos del trabajo que se basen en él, y así llegar a acabar con las peores formas de trabajo de discriminación.

Sra. SABORIO MARCHENA (*empleadora, Costa Rica*)

Nuestra organización leyó con mucho interés el Informe global fundamentalmente porque en los últimos años en Costa Rica se han obtenido logros importantes en el cumplimiento de uno de los principios fundamentales de la OIT, cual es la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (en particular por motivos de género) y de igualdad en el trabajo. Debo comentarles que Costa Rica ratificó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) desde 1962 y cuenta con una ley específica a estos efectos desde 1960. También existe el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), cuya misión es promover y tutelar los derechos humanos de las mujeres para contribuir a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice la equidad de género.

El presidente ejecutivo del INAMU también tiene rango de Ministro, con lo cual sus políticas son impulsadas desde el Ejecutivo. Asimismo, una directriz presidencial del 2003 establece las condiciones que definen las situaciones de discriminación laboral y faculta a la inspección del trabajo para investi-

gar las denuncias recibidas a fin de que, en caso de que se dé una situación descrita verdadera, ejecute las acciones pertinentes a fin de que se corrija la situación de acuerdo a la normativa laboral. También existe un servicio de asistencia telefónico sobre consultas laborales en la Unidad de Equidad de Género que también da seguimiento a los casos especiales de discriminación y acoso sexual.

Debo mencionar además que el INAMU tiene la obligación de abrir oficinas de la mujer en todas las instituciones públicas, municipios, ministerios y demás instancias en todo el territorio nacional, con el fin de atender todas las consultas de las mujeres.

En este mismo sentido, y dado que una de las situaciones con que se enfrenta la mujer en el mercado laboral es el hostigamiento, recientemente se aprobó en Costa Rica la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, esto lo reconoce el informe en la página 61.

A propósito, hace pocos meses conocimos el caso de un diputado en la asamblea legislativa que fue acusado ante los tribunales de trabajo de la Corte Suprema de Justicia por acoso sexual a una de sus asesoras, a pesar de su inmunidad.

En el caso de la remuneración en el trabajo en el tema de género, el informe reconoce en la página 23 el avance en el caso de Costa Rica y el Reino Unido. Sin embargo, la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres es aún de un 15 por ciento. De manera que aunque ha habido importantes avances en estos últimos años, lo cierto es que queda mucho trabajo por hacer para crear conciencia sobre el trabajo de igual valor en el mercado laboral.

Esta mayor apreciación por la mano de obra femenina que se traduce en un aumento de sus salarios, coincide con una mayor integración económica regional y la firma de acuerdos entre países que imponen mecanismos de seguimiento eficaz. Para citar un ejemplo quiero comentarles que el acuerdo de cooperación laboral Costa Rica-Canadá cita explícitamente la no discriminación y la igualdad de remuneración como principios y derechos de las partes que se comprometen a promover la igualdad.

Asimismo, en virtud del Tratado de Libre Comercio que negociaron los países de Centroamérica y Estados Unidos y que ya han ratificado seis de los siete países signatarios, se imponen sanciones comerciales al país que incumple con su legislación laboral; en el caso particular de Costa Rica, ésta incluye el principio de no discriminación.

La federación de empresarios apoyó esta iniciativa y como mandante de la OIT también apoyamos los proyectos de fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y el proyecto de verificación del cumplimiento de la normativa laboral.

Costa Rica es una de las economías más abiertas del continente americano y hemos firmado tratados con Chile, Canadá, México y la comunidad del Caribe-Centroamérica y estamos terminando la negociación con Panamá e iniciando el acuerdo de asociación con Europa.

En el tema de la educación, debo mencionar que la tasa de escolaridad de las mujeres también ha aumentado durante los últimos años, al igual que su rendimiento en todos los niveles de educación primaria, secundaria y superior. Con esto, cuando vemos las estadísticas de educación, constatamos que las mujeres no sólo cuentan con más años de escolaridad, sino que son mejores estudiantes que los hombres.

No obstante, persisten algunas disparidades de fondo, es decir, una mayor proporción de hombres cursa carreras técnicas y científicas, mientras que las mujeres tienden a matricularse en mayor medida en carreras de educación y ciencias sociales, de manera que a pesar de que las mujeres abandonamos en menor medida los estudios que los hombres y obtenemos un mejor nivel de rendimiento académico, seguimos estudiando prioritariamente carreras que dan lugar a profesiones u ocupaciones connotadas como femeninas como es el caso fundamentalmente de la educación y que han sido calificadas en alguna medida de segunda categoría.

Pues bien, dado que el crecimiento de algunos sectores productivos demanda cierto tipo de calificación que no tiene relación directa con esas profesiones en las que la mayoría del estudiantado son mujeres, hace pocos meses organizamos un congreso en el que tratamos de cuantificar cual es la demanda de mano de obra de las empresas porque tratamos de procurar una mayor inserción y una mejor inserción de las mujeres en el mercado laboral y así lo cuantificamos para tres sectores productivos.

En las instituciones universitarias estatales, solo por citar un ejemplo, por cada 12 mujeres matriculadas en el 2001, ingresaron 10 hombres a las universidades de Costa Rica. De acuerdo con un estudio de ciencia, tecnología y género, durante la década de los 90, los porcentajes de graduación universitaria por género, tomando como referente el total de los títulos otorgados en ciencia y tecnología, evidenció una superioridad masculina, de manera que hay un problema, no de años de escolaridad, sino de la calidad de las carreras que se están estudiando y eligiendo.

Como vemos, ha habido un importante avance en materia de escolaridad, pero el sistema educativo costarricense, aún tiene importantes retos para eliminar los estereotipos de género, especialmente por lo que se refiere a la reeducación de la pedagogía invisible del género, ya que muchas veces en las escuelas se siguen emitiendo mensajes de manera inconsciente y reproduciendo de manera legítima las relaciones desiguales de poder. Esta situación exige propiciar una transformación de las actitudes a fin de que haya igualdad entre hombres y mujeres, porque repercute negativamente en la condición ciudadana.

Con esto, lo que quiero decir es que urge un cambio de paradigma cultural en Costa Rica. A pesar de que ha habido avances, en los últimos años, la tasa de desempleo de las mujeres está tres puntos porcentuales por encima del promedio nacional.

En cuanto a la participación política también ha habido avances importantes, desde 1996 se aplica en el país, una cuota mínima del 40 por ciento de participación femenina en los puestos de elección popular.

Con estas cuotas se busca garantizar la efectiva integración de las mujeres en los órganos de decisión de los partidos y otras agrupaciones sociales, así como los puestos de elección popular.

Un estudio realizado por el INAMU en el área ciudadana, destacó el comportamiento histórico de la participación de las mujeres como regidoras municipales, es decir, como presidentas de los gobiernos locales de nuestro país, así como su presencia en esos espacios. En este sentido debo comentarles que en 1953 había cinco regidoras nada más. En 1986 había 29 y en el 2002, había 237 mujeres en los puestos.

De la misma forma, entre los 57 diputados o legisladores nacionales que había en 1958, solo dos eran mujeres, es decir, el 4 por ciento, mientras que su tendencia ha sido al alza desde entonces.

En el 2002, el 35 por ciento de los escaños legislativos, estaban ocupados por mujeres y en el 2006 fueron designadas 23 mujeres diputadas en la Asamblea Legislativa. Debo decirles que el año anterior las jefas de fracción de todos los partidos políticos en el poder legislativo eran mujeres. No obstante, debo indicar que aunque las mujeres vamos escalando cada vez más posiciones de jerarquía en el trabajo, se debe avanzar más, puesto que a pesar de que es común observar que existen gerentes de recursos humanos y gerentes administrativos, lo cierto es que no es tan común ver gerentes generales ni presidentas mujeres. Sin embargo, debo decir que las organizaciones empresariales en su gran mayoría en Costa Rica son gerenciadas por mujeres. Finalmente en Costa Rica los derechos de género se mantienen, aunque cada vez son menores. Aunque debemos ocuparnos de cuestiones prioritarias persistentes como la pobreza, las mujeres jefas de hogar, el subempleo y el acceso al crédito, así como la creación de más empleos formales, es cierto que hay una mejoría de la esperanza de vida y de la tasa neta de participación en el empleo de las mujeres, así como de sus niveles de escolaridad. En este sentido, es fundamental diseñar políticas específicas para atender este importante segmento poblacional, y esto lo hacemos desde la organización empresarial que dignamente me honro en gerenciar. Finalmente, deseo comentarles que en el mes de abril anterior se aprobó la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, que tenía siete años esperando su aprobación. También en el 2005 aprobamos en forma tripartita una reforma del sistema solidario de pensiones, en la que se mantuvo la diferencia por edad de género para el retiro, y se abre la posibilidad de que las mujeres y los hombres accedan a una jubilación adelantada. Finalmente, quiero comentarles que el tema de género ha sido incorporado como un pilar de las políticas de desarrollo nacional y que con la apertura comercial el cumplimiento de la normativa laboral es de fundamental importancia. Lo cierto es que también como sociedad hemos ido evolucionando, pero queda camino por recorrer, no sólo en el tema de género, sino también en el tema del empleo juvenil y el de los profesionales de 40 años, que en el informe se reconocen como formas de discriminación recién conocidas. En este sentido, existen varias iniciativas legislativas que procuran corregir este flagelo a través de la participación activa del sector privado, pues en Costa Rica, nueve de cada diez personas que trabajamos, lo hacemos para el sector privado, y de ahí la enorme importancia que como organización le damos a este tema.

Original portugués: Sr. FELICIO (trabajador, Brasil)

En un principio quisiera subrayar la gran importancia de este Informe global, puesto que da orientaciones a gobiernos, empresarios y trabajadores para que puedan aplicarlo, y establecer así, políticas afirmativas en sus países. Asimismo éstos se basarán en el Informe para elaborar y perfeccionar la legislación con el fin de humanizar progresivamente el mundo laboral, pues, en nuestra opinión, aún existe una profunda discriminación en el mundo del trabajo, tanto en lo que respecta a las mujeres, como a las personas de color, las lesbianas y los homo-

sexuales, la juventud, los pueblos indígenas, y los discapacitados.

Consideramos que es natural que los gobiernos y los empresarios siempre hagan una evaluación más positiva de la que hacemos nosotros en el mundo laboral. Es que suelen presentar sus evaluaciones haciendo hincapié en las cualidades de sus países, pero para nosotros en el mundo laboral, la situación es mucho más grave que la evaluación que se realiza aquí, así como también muchas de las intervenciones que se han presentado en este foro. Con ello, quiero decir que hay muchos factores que hay que tener en cuenta en el análisis. Contamos con leyes, convenios que son elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, y leyes, elaboradas por los países. Aún así, la lucha general que se lleva a cabo en cada país, para la aplicación de esas leyes, es muy difícil. En efecto, en muchos casos los gobiernos elaboran las leyes pero luego hay enormes dificultades para que éstas sean aplicadas.

La importancia de la ley radica en que se caracteriza por superponerse al análisis que nosotros mismos hacemos, puesto que la ley existe para proteger a las personas de color, las mujeres, las jóvenes. Estos no pueden ser tratados como si fueran ciudadanos de segunda clase. El riesgo es fomentar una sociedad en que sólo prevalezca la ley del más fuerte, del que tiene el capital. Por ello, las leyes deben ser cumplidas en todos los países. En nuestro país recientemente hemos logrado elaborar algunas leyes protectoras, por ejemplo, en el caso de las mujeres y las personas de color, de los jóvenes mediante políticas afirmativas elaboradas en asociación con los interlocutores sociales y el gobierno brasileño actual que lucha contra la discriminación. Ha disminuido de sobremanera la discriminación en el trabajo, les daré un ejemplo que para nosotros reviste una gran importancia. Con la participación de los movimientos sociales y del gobierno brasileño, se elaboró un proyecto de ley que se aplica. Se trata del programa «Borsa Familia» es una beca para las familias precisamente, es decir, se obliga a las familias, a los padres a que manden a sus hijos a la escuela a cambio de lo cual reciben una ayuda del Estado. ¿Qué significa? Lo peor que puede ocurrir a un joven, a un niño, es que quede excluido de algo que es fundamental en su vida, la escuela. Esa discriminación, por haberlo excluido de la escuela, dará lugar a que sea una persona discriminada en el futuro. Por tanto, la educación es un factor estratégico fundamental para acabar con la discriminación que reina en el mundo del trabajo.

Consideramos que si ese niño es una mujer sin la formación adecuada, será ella aún más discriminada en el futuro. Si es una mujer de color, aún más discriminada. Por ello, la educación tiene un valor estratégico en la lucha contra la gran discriminación que existe en el mundo laboral. Quisiera analizar un segundo aspecto, el mercado informal que afecta a hombres y a mujeres, Si bien en la mayoría de los países, la informalidad afecta mucho más a las mujeres, a la mujer de color y a los discapacitados físicos y también otros colectivos de la sociedad que son muy discriminados. Por ello, la elaboración de leyes que combatan el trabajo informal, es fundamental para que así nosotros podamos disminuir la gran discriminación que reina en todas las sociedades. Por último, quisiera hacer hincapié en algunos aspectos para nosotros fundamentales, me refiero al uso de políticas afirmativas. La ley es importante, claro está, pero también existe la necesidad de que

los empresarios, los trabajadores y los gobiernos establezcan asociaciones afirmativas para que todos podamos humanizar el mundo laboral. Citaré por ejemplo, varias políticas afirmativas establecidas en mi país. El Gobierno del Brasil creó la Secretaría de lucha contra el Racismo, la Secretaría de la Mujer, la Secretaría de la Juventud, excelentes espacios de asociación para que podamos humanizar el mundo laboral.

Por último, quisiera destacar la intervención en este foro de un empresario brasileño. Sinceramente espero que los empleadores y los gobiernos de todo el mundo, no acaten las sugerencias que hizo, porque en mi opinión sería perpetuar una discriminación profunda que ya existe. Criticar la existencia de la licencia por maternidad por considerarla como un privilegio haría prevalecer alternativas que discriminarían y aumentarían más esa discriminación.

Por ello, espero que nadie acepte la sugerencia presentada por el empleador brasileño. Esta opinión no corresponde a la historia de la OIT ni a la necesidad actual de humanizar el mundo laboral en lugar de aumentar aún más la discriminación en el mundo laboral.

Original chino: Sr. JIANG (trabajador, China)

Los Informes presentados por el Director General de la OIT entre 2003 y este año muestran que sigue actualmente en el mundo laboral y en el mundo en general la discriminación, así como en particular la discriminación sexual. El Informe titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* nos invita a estudiar los factores jurídicos, económicos y sociales para que se pueda acabar con ese flagelo y conseguir una mayor cohesión social.

Señor Presidente, el derecho al trabajo es fundamental para el ser humano. La OIT obra para poder implantar el programa del trabajo decente en todos los países y así garantizar en todas las comunidades las mismas condiciones de trabajo y oportunidades del empleo.

Durante el desarrollo económico y social de un país, estimamos que cabe prestar especial atención a tres ámbitos para poder hacer desaparecer la discriminación y garantizar las mismas oportunidades de trato a todas las personas de una sociedad.

En primer lugar, la autonomía del personal es limitada. Debe ser controlada por la ley, y en el ejercicio de esta autonomía el empleador debe asumir responsabilidades concretas.

En segundo lugar, el papel que desempeña el Gobierno también es fundamental, promoviendo el desarrollo de la economía de mercado, lo que implica que se garantice el equilibrio de intereses públicos y privados, se defienda la justicia social, se brinde un marco jurídico en el que haya un entorno propicio para el desarrollo de la igualdad de oportunidades y de trato.

En tercer lugar, hay que perfeccionar un mecanismo de asistencia jurídica dirigido a promover la igualdad de derechos y fomentar el tripartismo.

Señor Presidente, desde los últimos años, los sindicatos de China han participado activamente en la elaboración de leyes y reglas para la eliminación de la discriminación profesional y también han invitado al Gobierno a que ratifique los Convenios núms. 100 y 111.

Los sindicatos chinos siempre han obrado en pro de un trato de igualdad, de preservar los derechos de las mujeres para poder participar en trabajos de calidad y con igual remuneración. Se han reforzado

últimamente estos esfuerzos para proteger los derechos e intereses de los más vulnerables y luchar también contra la discriminación y los prejuicios de la sociedad. Este trabajo ha desembocado en cierta medida, en primer lugar, en una cooperación con las instituciones financieras, mediante proyectos de microfinanciación se ha contribuido así a que las personas que perdieron su empleo pudieran salir de la precariedad.

En segundo lugar, el sindicato siempre ha prestado una gran atención al empleo de los minusválidos y a su protección social, trabajando activamente en la preservación de los derechos e intereses legítimos de ese colectivo y luchando así contra la discriminación de este grupo de personas.

Por otra parte, el sindicato también ha trabajado para sensibilizar al público sobre la necesidad de aplicar la igualdad de derechos y trato entre el hombre y la mujer. También ha obrado en pro del concepto de la paridad de sexos en todos los ámbitos sociales, como en el empleo, en la firma de convenios colectivos, en la promoción social, la seguridad en el trabajo, etc. etc.

En cuarto lugar, el sindicato ha participado activamente en la lucha contra el VIH/SIDA para defender los derechos e intereses de los portadores del VIH creando un entorno caracterizado por la no discriminación de los portadores de VIH para que éstos se beneficien de las mismas oportunidades y trato que los demás.

Señor Presidente, en el entorno actual de globalización, que cada vez avanza con paso más firme, la discriminación no deja de aparecer bajo nuevas formas. Es difícil cuantificar esta discriminación, la cual cada vez aparece de formas más insidiosas e inteligentes. La comunidad internacional dista mucho de haber finalizado su tarea contra la discriminación. Lo observamos en el Informe global titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Las propuestas incluidas en él deben incitarlos a ver qué medidas debemos explorar para el futuro, medidas que sean factibles. Debemos tener en cuenta también los elementos culturales, los usos y costumbres, ya que también están relacionados con la discriminación en el trabajo.

Asimismo, debemos examinar las formas de educación y de formación para concienciar a toda la sociedad sobre la lucha contra la discriminación. Cabe igualmente generar un entorno que propicie la tolerancia, la igualdad, la justicia, la armonía y el respeto. Esta cultura responderá a las necesidades de la sociedad actual.

Debemos crear programas culturales y educativos propicios para lograr estos objetivos y favorecer los intercambios entre distintos grupos culturales para así luchar también contra la discriminación.

Observamos que la OIT ha hecho de la promoción del trabajo decente un instrumento fundamental para alcanzar estos objetivos. Ha elaborado también políticas y ha redoblado la cooperación técnica para, a través del tripartismo, poder promover la ratificación los Convenios núms. 100 y 111.

Nuestro sindicato sigue obrando en pro del tripartismo para luchar contra todo tipo de discriminación.

Original inglés: Sr. ALAM (trabajador, Bangladesh)

Tengo el honor de intervenir y hablar en nombre de los trabajadores de Bangladesh.

He leído el Informe global, especialmente el capítulo sobre la discriminación en el trabajo presentado

ante la reunión plenaria inaugural de la 96.^a reunión de la Conferencia. Trata en detalle todos los aspectos del problema, como la definición de la discriminación, sus causas y efectos, los factores sociales y los responsables de su eliminación. Es casi imposible hacer un análisis crítico de tanta información en cinco minutos y sólo haré unos comentarios breves.

Antes de comentar sobre la discriminación en el trabajo, que constituye una violación del Convenio núm. 111 debo señalar que toda forma de discriminación (empleo, profesión o derechos fundamentales) tiene unas raíces profundas en la sociedad. No olvidemos que la discriminación es la mera manifestación de un síntoma de la sociedad, no la enfermedad. No es posible erradicar la discriminación en una sociedad pobre, que no satisface las necesidades fundamentales y está basada en la explotación, con un abismo entre ricos y pobres. Lo primero es erradicar esos flagelos de la sociedad, eliminar la causa fundamental. De otra forma no sirven de nada nuestros esfuerzos.

Se entiende ahora claramente que la discriminación en el trabajo existe en casi todo el mundo y sobre todo en los países en desarrollo. Es una asignatura pendiente de nuestra época de logros científicos. Sin embargo, la OIT ha lanzado una iniciativa desde hace ya varios años y el Informe indica que algunos países han mejorado gracias al programa de trabajo decente por países.

La OIT debe tener presente que no es posible erradicar durablemente la discriminación con respecto al empleo y la ocupación sin otras condiciones. Quisiera sugerir, en la perspectiva y experiencia de mi país Bangladesh, tres medidas fundamentales: 1) la OIT debería hacer que en los países se acate el convenio de la OIT en la legislación laboral; 2) también hacer que los Gobiernos tengan mayor iniciativa en la aplicación de los convenios con una autoridad que no sea sólo formal como en mi país; y 3) que se garantice un tratamiento justo de los distintos casos de disputas laborales y profesionales, con los tribunales apropiados y un sistema judicial eficaz. En los tres aspectos debe intervenir la Oficina de la OIT en el país.

Estas tres condiciones nos ayudarán a erradicar más eficazmente la discriminación en el mundo laboral.

(Asume la presidencia el Sr. Blondel.)

Sr. LAU VALDÉS (*Gobierno, Cuba*)

A unos años del examen en esta propia Organización del tema de la igualdad en el trabajo, los graves problemas que fueron examinados persisten y, más aún, se sufren nuevas manifestaciones de discriminación. El trabajo decente continúa siendo hoy un sueño incumplido para millones de personas en el mundo. A pesar de que existen diversos compromisos y programas mundiales de acción, también abundan las condiciones de egoísmo y barbarie que impone el desigual orden mundial donde se hace más urgente combatir la discriminación en el trabajo. Todas las medidas que puedan adoptarse para erradicar la desigualdad serán insuficientes si no existe una voluntad política de los Estados y se producen cambios sustanciales, reales, en las condiciones en que se desarrollan las sociedades.

Si bien es imprescindible que existan normas jurídicas que garanticen los derechos de igualdad, la legislación de por sí sola no resuelve los problemas si no va acompañada de la intervención deliberada

del Estado y la sociedad en su conjunto, para eliminar cualquier forma de discriminación.

No es nuestra intención en la presente intervención profundizar en las causas que originan la discriminación en el trabajo. No obstante, nos sentimos en el deber de apuntar que no es un fenómeno propio de los países en desarrollo, y que tiene múltiples manifestaciones en los países que cuentan con suficientes recursos. Esta situación es suficientemente citada con ejemplos concretos en el Informe que nos ocupa.

En Cuba, el tema del empleo no constituye una preocupación, ya que es un elemento primordial en la planificación del desarrollo económico y social. La cifra de pleno empleo sostenido ilustra tal afirmación. Por sólo citar un ejemplo, la participación de la mujer en el trabajo constituye el 44 por ciento de los ocupados. El 33,5 por ciento de los dirigentes son mujeres y son el 66 por ciento de los técnicos. El 43,5 por ciento de los graduados en la enseñanza técnica y profesional, el 66 por ciento de los graduados universitarios, el 71 por ciento de los maestros y profesores en centros docentes, y el 55 por ciento de los médicos también son mujeres. Con el ánimo de compartir las experiencias cubanas, exponemos que la política activa de promoción del pleno empleo se lleva a cabo mediante la adopción de programas de cobertura nacional, regional, local o por sectores o segmentos de población.

Los elementos básicos de la política que se ejecuta en el país son los siguientes: la creación de nuevos empleos permanentes y productivos, especialmente en los servicios sociales, que elevan la calidad de vida de la población; la creación de nuevos empleos para mujeres y jóvenes; el pleno empleo para las personas con discapacidad que lo soliciten; el desarrollo de programas territoriales, que ya mencioné por parte de esos planes; un concepto de empleo mediante el estudio y la preparación de los jóvenes desvinculados de la enseñanza y del empleo; y la ubicación programada en el empleo de los graduados de todos los niveles de enseñanza, de los licenciados del servicio militar y licenciados de centros penitenciarios, entre otros casos.

Los trabajadores de edad en nuestro sistema de empleo no sufren discriminación. La legislación de seguridad social establece un incremento a las pensiones de aquellos que alcancen la edad de jubilación y permanezcan en el trabajo.

Los enfermos y portadores del VIH/SIDA gozan de garantías y protección en el trabajo que están establecidas en la legislación vigente.

Superando las restricciones y obstáculos que nos impone el bloqueo que todos conocen, todas las personas que disfrutan de un espacio en la sociedad cubana porque considera que ninguna persona puede sobrar, y sostiene la dignidad plena del ser humano en virtud de múltiples medidas y de la práctica de numerosos programas y proyectos dirigidos a profundizar en la equidad y la justicia social.

Para construir la igualdad en el trabajo se imponen urgentes medidas que cambien radicalmente el mundo desigual en que vivimos, así como medidas para erradicar las agresiones, las presiones, el endeudamiento y los condicionamientos. La OIT puede contribuir seguramente a ello.

Original inglés: Sr. GANDHI (empleador, India)

El Informe que ilustra muy claramente la necesidad de igualdad en el trabajo. De hecho, la discrimi-

minación en el trabajo no tiene lugar alguno, y así debe ser en la economía actual. Nosotros creemos firmemente que la discriminación en el lugar de trabajo se puede eliminar mediante esfuerzos colectivos de todos los interlocutores sociales.

Las organizaciones de empleadores podrían desplegar esfuerzos para eliminar esta discriminación al trabajo mediante una acción afirmativa, destinada a que los grupos menos aventajados puedan participar plenamente en el universo laboral. Hay que desplegar esfuerzos para crear empleabilidad, y no simplemente empleo.

Se podrían realizar las siguientes actividades y se podrían establecer metas para que estos grupos desfavorecidos tengan las mismas oportunidades de empleo y de crecimiento. A saber: desarrollo de capacidades; desarrollo de la capacidad empresarial, becas para estudios superiores, orientación universitaria, preparación para entrevistas, etc.

Sin tomarnos mucho tiempo, quisiera mencionar que la labor que tenemos delante parece enorme pero se podría realizar fácilmente mediante consultas, diálogo y el desarrollo de asociaciones en los que todos, gobiernos, sindicatos y empleadores, salgan ganando.

Yo puedo decir con confianza esto porque mi organización, la Confederación de la Industria India (CII), ya ha emprendido un programa ambicioso para ayudar a uno de los grupos menos privilegiados a cumplir con algunas de las metas mencionadas, aunque sea de forma limitada.

Original portugués: Sr. LIMA DA COSTA (trabajador, Guinea-Bissau)

Con mucho honor y sentido de responsabilidad, abordo en esta Conferencia Internacional el tema relacionado con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, problema común para muchos de los países aquí presentes.

Pero antes de nada, en nombre de los trabajadores y los sindicalistas de Guinea, quisiera saludar y felicitar a la Conferencia por la forma en que está organizada y por las palabras pronunciadas por el Presidente y el Director General de la OIT, que muestran la profunda importancia que tiene en la OIT en la problemática de la discriminación en materia de empleo y ocupación a nivel internacional.

En Guinea-Bissau la libertad sindical y la protección del derecho sindical es resultante de las transformaciones políticas en el inicio de los años noventa, un derecho que comprende los derechos, libertades y garantías fundamentales, constitucionalmente reconocidos a los ciudadanos. En efecto esta práctica surge como elemento de estructura en las relaciones socio profesionales; ello conllevó una asociación entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en los últimos diez años. Esa asociación tripartita quedó garantizada en la constitución del Consejo de la Concertación y en la cual los trabajadores participan en materia de desarrollo y gobernanza laboral. Y la cuestión de discriminación por razones de género u otras, han sido totalmente abolidas.

Ahora, en el país, la práctica del ejercicio de la libertad sindical sufrió un problema cuando se cuestionaron el diálogo social, el derecho de huelga y de la negociación colectiva, como consecuencia del establecimiento del Gobierno del Sr. Aristides Gómez. Felizmente en el marco de la intensa lucha de los trabajadores de mi país para promover y defender sus derechos, Guinea-Bissau tuvo un nuevo Go-

bierno que está por cumplir sus primeros dos meses y ya da algunas señales de cambio, que las consideramos positivas y de esperanza.

Ahora, los dirigentes de los sindicatos habían sufrido por cuestiones de discriminación. Los trabajadores se unieron por la responsabilidad partidaria y política pero no por sus competencias técnico-profesionales. Hubo trabajadores que perdieron sus puestos. Sirva como ejemplo de esta discriminación el caso del presidente del comité sindical de una empresa estatal que sólo pudo retomar sus actividades laborales, si antes presentaba sus disculpas ante los empleadores y el Gobierno y así, fue la empresa que lo contrataba quien organizó la conferencia de prensa como el horario de su difusión. También fue durante el mandato del último Gobierno, que, sin organizar ninguna consulta con los interlocutores sociales, se cambió el horario de trabajo en el país por falta de medidas compensatorias; la decisión trajo aparejada una inflación de más de un 57 por ciento del salario medio como así una abrupta caída de la productividad ya que una medida así, hubiera requerido medidas previas de reestructuración de los servicios de acuerdo con el Convenio núm. 144, de la OIT.

En virtud de los ejemplos que citamos, entre otras violaciones graves, tenemos que admitir que estamos ante la más grave violación en materia de empleo en Guinea-Bissau, y la inestabilidad política de las instituciones de la República no son los únicos problemas; por ello es necesario que se vuelva a la legalidad de conformidad con los convenios que el país ha ratificado. Es de imperiosa necesidad que esta discriminación en materia de empleo denunciada encuentre un mecanismo adecuado para ofrecer más garantías y sustentabilidad en la lucha que en nuestros países realizamos en la esfera de los derechos sociales. Por la experiencia que adquirimos en los últimos años, estamos convencidos de que la eliminación de discriminación en materia de empleo y ocupación nos concierne a cada uno de nuestros países y está directa e indirectamente ligada a los espacios políticos y económicos en los que estamos insertos, con especial enfoque en materia de género, por razones de orden cultural. En el caso de Guinea-Bissau no podemos hablar de la eliminación de la discriminación, sin que en primer lugar se garantice el pleno ejercicio de la libertad sindical.

Respecto de los otros instrumentos necesarios para la lucha contra la pobreza y también la distribución justa de los recursos, es necesario y obligatorio que los mecanismos de la OIT en materia de discriminación, empleo y ocupación, se adapten al nuevo contexto. Me refiero aquí al Comité de Libertad Sindical que creemos que tiene que tener una mayor dinámica a este fin. A nuestro juicio, todos estos son elementos básicos para una buena gobernanza política y económica, por lo que el Comité de Libertad Sindical debe plantear y aplicar su principio como instrumento de intervención para promover estos valores a fin de promover la justicia social. Estos factores son los que obstaculizan nuestro desarrollo y que pueden ser una amenaza para la paz y la democracia, sobre todo, por el abuso de poder, y sus frecuentes violaciones que desgraciadamente todavía encontramos en el continente africano con mucha impunidad. Sin estos mecanismos, siempre va a haber discriminación en materia de empleo. En este contexto, una mayor divulgación de los convenios de la OIT así como el fomento de sus meca-

nismos de arbitraje y de control podrían ser de gran utilidad y de fundamental importancia.

Tenemos que pensar ahora en el mecanismo para reforzar a la OIT en especial, en lo que atañe a sus aspectos jurídicos. Espero que los excelentes resultados ya obtenidos en este sentido, que se enriquecerán con la contribución de cada uno de nosotros, puedan servir de base para concretar estas conquistas y para que los trabajadores y los sindicatos tengan un instrumento que les posibilite participar en la concertación y el progreso de cada uno de los países miembros. A nuestro modesto entender, la lucha contra todo tipo de discriminación va a ser eficaz cuando los pueblos de nuestro espacio puedan participar en este proceso a través de sus representantes legítimos y así se asegurará para todos una democracia plena, y el respeto a los derechos humanos y sindicales en aplicación del Convenio núm. 111, que también fue señalado antes por el Estado de Guinea-Bissau.

También estamos igualmente convencidos de que la ausencia de derechos individuales, económicos y sociales, que son derechos fundamentales para los ciudadanos, sobretudo para los sindicalistas, son los principales factores que conducen a una lucha contra la discriminación a lo largo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Así, se debe luchar contra la falta de participación de los trabajadores en el ejercicio del poder y consecuentemente, en la distribución de los recursos, la libertad de expresión y el diálogo social, en flagrante contradicción con la Declaración de Filadelfia de 1948, para así revertir esta situación que no beneficia a los trabajadores ni a los sindicalistas.

(El Presidente (Sr. Blondel) pide al orador que ponga fin a sus palabras.)

Justamente estaba ya terminando cuando me interrumpió. Con eso he de decir que consideramos fundamental el que haya efectivamente instrumentos necesarios para la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y que no se traduzca, por decirlo así en un convenio que no sea dinámico realmente.

Sr. GARCÍA GRANARA (*Gobierno, Perú*)

El Gobierno del Perú quisiera reconocer la importancia y oportunidad del Informe global en la identificación de los avances y dificultades que se presentan en materia de igualdad en el trabajo.

La discriminación en todas sus expresiones es un obstáculo para el desarrollo social y económico, genera exclusión social y fragmenta nuestras sociedades.

En ese marco, el Gobierno del Perú quisiera hacer tres anotaciones a modo de propuestas al Informe global. La primera es la necesidad de un enfoque integrador que involucre los aspectos culturales, educativos y formativos de nuestros ciudadanos, trasladando estos conceptos del Informe y las experiencias que recoge a las políticas educativas y culturales de nuestros países.

La empresa no es un compartimento estanco ni se encuentra aislada de la sociedad. La empresa es un termómetro de lo que sucede en nuestros países y por ello es importante que las prácticas concretas que permitan articular las políticas públicas y las acciones del Estado con empleadores y trabajadores puedan también tener componentes educativos y formativos.

En segundo lugar, el Gobierno del Perú quisiera hacer una anotación respecto del párrafo 265 del Informe, pues en la conclusión refiere que en el caso de «los servicios públicos de empleo» existirían «prácticas discriminatorias» y la fuente que da lugar a esta conclusión aparece en el recuadro 3.9. Sin embargo, al revisar las anotaciones en ese recuadro, no se hace referencia a los procedimientos formales que tiene el servicio público de empleo en el Perú que sigue los estándares internacionales, ni tampoco se hace referencia a los resultados que son sólo conocidos por el empleador luego del proceso de selección.

En ese sentido es nuestro interés que se conozca también que dentro de las propuestas y reformas que se están produciendo en el Perú en materia laboral se está creando una oficina especializada en derechos fundamentales en el trabajo y una oficina que certifique las buenas prácticas empresariales.

En tercer lugar, y con esto concluyo, nos parece que es insuficiente el aspecto normativo y las buenas prácticas también tienen malas prácticas. Las buenas prácticas deben ser conocidas y trasladadas a conocimiento de todos los actores a nivel nacional e internacional. Pero en los aspectos que son negativos, las malas prácticas también tienen que ser conocidas y consideramos que hay una necesidad de fortalecer los sistemas judiciales y los sistemas de inspección del trabajo en materia de actuación correctiva respecto de malas prácticas laborales.

Es nuestro interés proponer que los trabajos de la Organización Internacional del Trabajo y de los Estados se dirijan especialmente a aquellos sectores vulnerables: la microempresa, que en el Perú ocupa casi el 60 por ciento de la población económicamente activa, el trabajo familiar, el trabajo doméstico, en los cuales, como se señala en el informe, se presentan o pueden presentarse en la práctica duplicidades de afectación en materia de igualdad.

Finalmente, el Gobierno del Perú ratifica su interés y su acción concreta en materia de igualdad, tanto en materia normativa como en los aspectos relativos a la ejecución de las políticas preventivas y correctivas en materia de discriminación.

Original inglés: Sr. THOMAS (trabajador, India)

Felicito al Director General por haber incluido una queja relativa a la India presentada por mi organización, que ha generado un acalorado debate en relación con los Convenios núms. 111 y 100 de la OIT.

Se han planteado cuestiones fundamentales sobre las personas discapacitadas, las mujeres y las personas afectadas por el VIH, que son los sectores más débiles de la sociedad. Esos sectores vulnerables tienen su origen, en la situación india en el sistema de castas y ese sistema de castas tiene que ser eliminado, lo cual sólo podrá hacerse mediante la aplicación de la ley y la involucración de los interesados. Hay que aplicar las leyes aprobadas por el Parlamento, y aunque el Gobierno debería garantizar la aplicación en mi país eso no ocurre; por ello espero que la OIT tenga un papel importante para habilitar a este sector débil, para que conozcan sus derechos humanos y que plantee propuestas para lograr la habilitación.

Me alegra que nadie haya apoyado la discriminación. Como soy el último orador escuché a todos los demás y todos han apoyado los Convenios de la OIT y considerado que se tienen que aplicar realmente en la práctica.

Fuera de esas tres cuestiones, quiero hablar de otra importante discriminación en el contexto actual de la mundialización. El capital ha llegado al mundo del trabajo y el beneficio es el motivo primordial de la producción. Los métodos de producción y las relaciones laborales han cambiado; se busca la máxima producción, por todos los medios para obtener beneficios. Así, se vulneran los derechos fundamentales del trabajador, especialmente en los países en desarrollo.

En la China, la India, y otros países de Asia. Las zonas económicas especiales, que emplean a personas en situación de contratas y subcontratas, por un salario muy inferior al que se paga en otras empresas.

También existen las franquicias y las empresas multinacionales que acuden a los países en desarrollo para explotar la mano de obra barata. Además ejercen discriminación entre los trabajadores. Esta práctica es común en los países en desarrollo.

Fuera de los tres puntos mencionados, ésta es una cuestión importante que la OIT tendrá que abordar, y los sindicatos, empleadores y gobiernos van a tener que plantear sugerencias apropiadas y propuestas al respecto para que no haya discriminación alguna contra ningún trabajador en ninguna circunstancia, y para que se restablezca la igualdad.

(Agitación en la sala.)

Original francés: El PRESIDENTE

Pido disculpas por esta perturbación.

Ahora deseo invitar a los portavoces de los empleadores y de los trabajadores a que nos hagan una síntesis de los debates, aunque luego podrán contar con media hora para hacer sus conclusiones. Esto ayudará muchísimo a la Oficina para ver cómo presentar el tema ante el Consejo de Administración.

Sr. FUNES DE RIOJA (empleador, Argentina, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)

Quisiera hacer tres tipos de reflexiones, de forma muy breve.

La primera es poner de manifiesto ciertas cuestiones que creo que es necesario precisar. Primero, respaldo a todas y cada una de las intervenciones de mis colegas del sector empleador, que han contribuido desde su perspectiva, desde su realidad y su visión a dar indicaciones de carácter regional o de carácter local. En ese mismo orden quiero afirmar, frente a algunas apreciaciones que he escuchado, que reivindicamos la economía de mercado, la libre iniciativa y el marco de la globalización como marcos propicios para poder llegar a esta igualdad a que todos aspiramos. En este contexto, vuelvo a insistir en algo que fue compartido por otros oradores, y es el hecho de que le damos a la educación y a la información un rol central. Y con respecto al tema de la información, debo decir que la velocidad de la información y la expansión de las tecnologías de la información han permitido hoy que podamos conocer en mayor medida el mal que debemos atacar en forma conjunta, que es el de toda forma de discriminación.

En este contexto, quiero además precisar que, para nosotros, los contenidos de los convenios de la OIT son muy claros, y que cualquier definición que se pretenda más allá de ellos debe darse en el campo de las realidades nacionales, con participación de los actores sociales. Reivindicamos el diálogo social como un elemento fundamental, no sólo practicado

en esta casa, sino a nivel nacional, para superar estas cuestiones, y creemos que de ello pueden extraerse importantes enseñanzas.

Además, ratificamos las proposiciones sobre el rol de la información y la educación, no sólo a nivel de la sociedad en su conjunto a través de los medios y las campañas propiciadas por la OIT con participación de gobiernos y actores sociales, sino también mediante la promoción de la formalización del empleo como aspecto que puede contribuir también a eliminar ciertas formas de abuso, que pueden darse con mayor frecuencia en la economía informal, simplemente por la falta de los controles adecuados.

Respaldamos el reforzamiento de las instituciones públicas y la promoción de políticas públicas en la materia. Pero queremos añadir nuestras reflexiones sobre este diálogo interactivo, de estas reflexiones hechas por gobiernos y trabajadores.

En relación con la política de migraciones, y este es un aspecto central en las políticas de migraciones, hay cuestiones que son evidentemente clave para evitar formas de violación del principio de igualdad de trato.

En segundo lugar, quisiera aludir a la promoción concreta de ejemplos de buenas prácticas, y políticas inclusivas en la materia. Creo que la Oficina y los departamentos de cooperación técnica deben tomar buena nota de las experiencias que aquí se han relatado, pero, además, podrían ofrecernos un catálogo de alternativas, que no necesariamente son para aplicarlas tal cual. Los gobiernos han tomado debida nota y han señalado expresamente que, a veces, las experiencias son irrepetibles, pero en todo caso, la tendencia que ofrezcan esas guías de buenas prácticas y de políticas inclusivas, puede ser muy, muy útil.

En este sentido, también estamos dispuestos a contribuir con nuestros ejemplos de guías de buenas prácticas que se están aplicando, tanto en el campo de las empresas nacionales, como de las empresas de acción internacional o multinacionales.

Descartamos en ello y rechazamos que la subcontratación sea una forma de violar el principio de igualdad. Lejos de ello, creemos que las compañías internacionales que despliegan sus actividades en países en desarrollo propenden también al desarrollo de los países, y que concierne a cada estado la aplicación y el cumplimiento de las leyes nacionales. Verdaderamente, la puesta en práctica de buenos principios legales y el control de su aplicación es responsabilidad de los estados, y en esto también la Oficina debe colaborar con los estados nacionales para que sus departamentos de trabajo sean efectivos.

Nos hubiera gustado también en esta oportunidad tener algunos comentarios o reflexiones de la Oficina sobre las intervenciones hechas y la mejor manera en que pueden contribuir. Esperamos que ello pueda darse en el marco del Consejo de Administración, o en una siguiente oportunidad, para saber en qué medida todas estas sugerencias o estas inquietudes que hemos planteado y estas experiencias que hemos relatado puedan ser canalizadas de manera positiva, para que la evaluación ulterior de la tarea o del propósito de este Informe global, refleje una mejora de la situación.

Estamos convencidos que algunas presentaciones o comentarios han sido generales y que, más allá de afirmaciones que esperemos sean positivas en su contenido, no pasan de eso. En cambio, hemos escuchado otras intervenciones donde sí pensamos

que ha habido evoluciones que en este campo hay que destacar o puntualizar.

A partir de allí, creemos que el compromiso tripartito con la Declaración y su seguimiento debe llevarnos a que, conjuntamente con la Oficina, podamos mostrar resultados.

En el marco de estos resultados también hemos considerado altamente importante la sugerencia que se ha hecho para que haya información objetiva y transparente proporcionada por la Oficina, es decir, cuadros estadísticos que demuestren no solamente el estado de situación, sino también la evolución.

Nos parece que, en este tema, dicha información objetiva y transparente de la Oficina contribuirá a la tarea que los actores sociales podamos desempeñar en el marco de nuestras propias realidades regionales. Dicho esto, la evolución de la situación muestra que el trabajo que aquí desempeñamos ha sido útil y que podemos obviamente encontrar problemas resueltos en todas las latitudes, porque sabemos que ello no se produce de un día para otro, pero sí que la evolución puede indicar que estamos en el camino correcto y que el trabajo realizado con la Declaración y su seguimiento ha contribuido a ello.

Original inglés: Sra. BYERS (trabajadora, Canadá, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores)

Ha sido un día largo, pero se han expuesto muy buenas ideas. Hemos escuchado cosas muy interesantes sobre las que valdría la pena profundizar, por ejemplo los apoyos a las familias, los acuerdos de igualdad negociados en las empresas, etc. Esperamos que, como resultado de las discusiones de hoy, podamos aunar algunas de estas brillantes ideas. Tenemos que verlas como una fuente de posibles instrumentos, prácticas óptimas y deliberaciones en el Consejo de Administración sobre cómo podemos avanzar en este camino.

Ha sido un día largo, pero también ha sido muy productivo en muchos sentidos. Queremos que conste en *Actas* que el Grupo de los Trabajadores desea manifestar su agradecimiento a todos los gobiernos — muchos de los cuales no están obviamente aquí — que fueron sinceros en su evaluación de la situación de sus países. Consideramos que se trata de una expresión absoluta de voluntad política, que es una condición previa para atajar la discriminación. Sin embargo, seguimos haciendo un llamamiento para que se adopten medidas firmes con el fin de hacer efectivos los derechos consagrados en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En el lado negativo, tenemos la sensación de que algunos países se han limitado a dibujar un panorama perfecto de su situación, hasta tal punto que casi se vuelven irreconocibles. Algunos incluso han criticado el Informe, algo que consideramos que no es útil en absoluto.

Los gobiernos que dicen que no hay ningún problema de discriminación en sus países se contradicen, ya que figuran precisamente en las listas de los países que no han ratificado los Convenios núms. 100 y 111. Esto es, por un lado dicen que no tienen problema alguno de discriminación, pero, por otro lado, no quieren ratificar esos dos Convenios.

Quisiera referirme a algo que dijo esta mañana el portavoz de los empleadores. Yo esperaba que lo hubiese dicho sólo para comprobar si le estaba prestando atención. Me refiero a lo que dijo acerca de la comparación entre las enfermeras, los radiólogos y

los técnicos paramédicos. La realidad es que podemos y debemos comparar los trabajos en relación con las calificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Esto se puede hacer sin sesgo de género. Es absolutamente esencial y tenemos que avanzar más en ello, ya que, como dije esta mañana, las mujeres sienten la discriminación siempre que reciben la nómina. Deseo subrayar asimismo que las personas evalúan continuamente el valor de los trabajos según distintos criterios y de forma poco objetiva. Sin embargo, algunos trabajos se consideran automáticamente más valiosos que otros. Quizás valdría la pena organizar una conferencia didáctica para responder a todas las preguntas que han quedado pendientes.

Se ha planteado la cuestión de los sistemas de remuneración calculada según el desempeño. A este respecto, quiero decir que no creemos que éste sea el camino en que la gente tiene que avanzar. Este criterio sólo aporta una mayor subjetividad y más discriminación fundada en el género, la cultura, las responsabilidades familiares, etc. Vuelvo a preguntar cómo podemos establecer sistemas de remuneración basados en el desempeño y no en la equidad, que es un factor mucho más objetivo. Deseo referirme brevemente también a algunos comentarios formulados por Arabia Saudita y otros países del Golfo acerca de los trabajadores migrantes. Lo que se expresó en esta sala no refleja las condiciones de vida reales de los trabajadores migrantes ni en esos países ni en el resto del mundo.

También hemos escuchado muchas estadísticas sobre avances, y eso está bien. Sin embargo, tenemos que ver que esas estadísticas significan algo y que hay legislaciones que se cumplen.

Como dije esta mañana, sabemos que sólo con cifras no se va a acabar con la discriminación. Tenemos que saber que las leyes son eficaces y que las personas que acuden a los tribunales por motivos de discriminación no van a sufrir nuevas discriminaciones por ello.

En cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo, en mi país, tenemos leyes que dicen que, si rechazas un trabajo poco seguro, no puedes ser penalizado por ello. Sin embargo, la realidad es que muchas personas que denuncian la discriminación se encuentran aun más discriminadas por haberse enfrentado al problema. Así pues, queremos asegurar la protección de las personas.

Deseo plantear, una cuestión que se me pasó por alto esta mañana. En el párrafo 9 se dice que la discriminación es un comportamiento arraigado en la naturaleza humana y en el funcionamiento de las instituciones, y que siempre ha formado parte integrante de todas las comunidades, en todas las épocas y en todos los lugares del mundo.

Es verdad que la discriminación ha formado parte de nuestras comunidades en todas las épocas, pero no creemos que forme parte de la naturaleza humana. No podemos aceptarlo. Hay discriminación por razones de raza, orientación sexual, sexo, edad, capacidad, y toda una panoplia de cuestiones. Esta mañana quedó muy clara la discriminación de género en esta Organización, en particular con respecto a las personas que tienen la oportunidad de acudir a reuniones como la de la Conferencia Internacional del Trabajo o del Consejo de Administración. No creemos que sea una cuestión de naturaleza humana, pero pensamos sí está en manos de las personas cambiar las cosas.

Deseo finalizar mi intervención señalando que esta mañana hablábamos de tres ámbitos prioritarios:

la igualdad de remuneración, el racimo y la creación de capacidad. Volvemos a insistir en ello, no porque las demás cuestiones no sean importantes, sino porque tenemos nuestros focos de prioridades.

Como trabajadores, instamos a abordar los retos de la igualdad en el trabajo. Queremos una acción disciplinada, firme, deliberada y continua. Como dije esta mañana, no podemos avanzar a trompicones. Queremos medidas acordes con los objetivos estratégicos de la promoción del trabajo decente, medidas que eliminen verdaderamente la discriminación en el lugar de trabajo. El Grupo de los Trabajadores promueve la colaboración para crear un mundo justo y equitativo en el que se dé voz y dignidad a todos los ciudadanos. Creemos que un mejor mundo es posible.

Original francés: El PRESIDENTE

Gracias a usted por sus conclusiones. Bien, doy las gracias a todos los oradores por su contribución. Este debate, que es meramente en efecto, un debate, lanza ideas para un plan de acción que el Director General presentará en el Consejo de Administración en la próxima reunión de noviembre. En lo que a mí respecta, aunque no me permitiré hacer un comentario muy largo, sí que quisiera hacer dos o tres constataciones breves.

La primera es que el debate es de actualidad y oportuno. Nadie lo ha negado. Todos en efecto consideraron que se trataba de un problema contra el que había que luchar.

La segunda es que había enfoques comunes. Por supuesto que no voy a hablar ahora de si hay consenso o no, no voy a saltar las etapas, pero sí que diré que se percibe, un planteamiento común sobre diferentes cosas y que también el personal administrativo y los encargados de la cuestión nos han ayudado de alguna manera con la presentación que se ha hecho.

La Tercera, consideración es que he visto que hay una voluntad política, es decir, que los gobiernos se han expresado para justificar que lo que ocurría en sus países, lo cual es un signo de que hay una verdadera voluntad política y me atrevo a decir, que también hay una voluntad por parte de los empleadores y de los sindicatos, es decir una combinación de oportunidades y posibilidades de éxito. Especialmente, me satisface este tema, puesto que es muy rico, complejo, que aborda problemas de la sociedad. Por supuesto que no podemos vivir sólo con la historia, que nada hay definitivo en el tema, y que si queremos conseguir el progreso y la paz no nos queda más que obtener el máximo beneficio de sus intervenciones para que podamos trabajar correctamente en el Consejo de Administración.

Por lo tanto declaro clausurado el debate sobre el Informe global, titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*.

Original francés: un representante del Gobierno de Senegal

Hablo en nombre del Gobierno de Senegal. Quisiera saber qué seguimiento se dará a la declaración que hizo el Ministro de Senegal esta mañana.

Original francés: El PRESIDENTE

Hemos registrado la declaración del Ministro de Senegal y sacaremos nuestras propias conclusiones, es decir, en el documento siguiente.

Por otra parte, es posible que la Oficina estime conveniente ponerse en contacto con usted.

(Se levanta la sesión a las 19 h. 25.)

INDICE

Página

Quinta sesión:

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota	1
Primer informe de la Comisión de Proposiciones: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota	1
<i>Oradores:</i> Sr. Macedo, Sra. Byers	
Adopción de la Resolución sobre la prórroga de la validez de las Disposiciones provisionales en materia de unificación de poderes	2
Discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva	2
<i>Oradores:</i> Sr. Funes de Rioja, Sra. Byers, Sr. Al-Dosari, Sra. Abdel Hady, Sr. Hwan, Sra. Hwang, Sr. Babou, Sra. Eggen, Sr. Srivastava, Sr. Dahlan, Sra. Ponticelli, Sr. Streiner, Sr. Louh, Sra. Gagnon, Sr. Mukhtar, Sr. Mattar, Sra. Rahmani	

Sexta sesión:

Discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva (<i>cont.</i>)	19
<i>Oradores:</i> Sr. Akermann, Sr. O'Reilly, Sr. Zhang, Sr. Constantinoiaia, Sr. Addoum, Sr. Hobby, Sr. Van Vuuren, Sra. Koopman, Sra. Taylor, Sra. Albuquerque, Sra. Bergeot-Nunes, Sra. Awassi Atsimadja, un representante del Gobierno de Kenya, Sr. De Witt, Sra. Wintour, Sr. Saleh, Sr. Vandamme, Sr. Patil, Sr. Arnau Navarro, Sra. Kouame, Sr. Mafuratidze, Sr. Godoy, Sra. Pérez, Sr. Amrani, Sra. Triana Alvis, Sr. Indrasukhsri, Sr. Roye, Sr. Razzouk, Sra. Saborio Marchena, Sr. Felicio, Sr. Jiang, Sr. Alam, Sra. Lau Valdés, Sr. Gandhi, Sr. Lima da Costa, Sr. García Granara, Sr. Thomas, Sr. Funes de Rioja, Sra. Byers, el Presidente, un representante del Gobierno de Senegal	