

Discriminación en el trabajo en las Américas

La diversidad de culturas, comunidades y países existentes en América, y por otro lado, los desplazamientos demográficos, la creciente emigración por motivos laborales y los cambiantes entornos comerciales han contribuido a la creciente preocupación de la sociedad por el tema de la discriminación.

Durante la década pasada se lograron importantes progresos respecto a las tradicionales formas de discriminación, a saber, por género, raza, religión, idioma y origen social. Sin embargo, dichos progresos han sido desiguales según las regiones.

La aparición de nuevas formas de discriminación por razón de género, estilo de vida, orientación sexual, edad, VIH/SIDA y discapacidad están incrementando la inquietud en los lugares de trabajo. Estas nuevas formas de discriminación plantean el importante dilema de la delimitación entre el control que el empleador puede ejercer respecto a lo que hacen sus empleados fuera del lugar de trabajo y la libertad de las personas de llevar el tipo de vida que deseen.

La discriminación y sus diversas manifestaciones en el lugar de trabajo está planteando retos a los políticos y hombres de negocios pues deben establecer estrategias que se adapten mejor a las nuevas tendencias y dificultades del mundo del trabajo y a un estilo de vida equilibrado.

DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GENERO

En primer lugar, el índice de empleo de las mujeres ha aumentado en la mayoría de las regiones. América del Norte cuenta con el porcentaje más elevado, del 68,8 por ciento. En América Latina y el Caribe los índices son del 49,2 por ciento.

Sin embargo, un factor clave para calibrar el progreso de las mujeres en el mundo laboral es su acceso a puestos de trabajo de calidad, a saber, jurídicos, de alta dirección o de gestión, y en éstos sólo representan el 28 por ciento, lo que equivale a una minoría en todo el mundo. El progreso conseguido en América se ha traducido en el mayor porcentaje de mujeres en dichos puestos de relevancia, como el 41,2 por ciento en América del Norte y el 35 por ciento en América Latina y el Caribe.

La discriminación afecta asimismo a las mujeres migrantes que cuentan con una formación, sobre todo las que pertenecen a una minoría racial, étnica o religiosa. En Canadá, por ejemplo, varios estudios muestran que a las mujeres migrantes con título universitario que pertenecen a minorías se les ofrecen puestos de menor calidad y salario que aquellos ofrecidos a sus maridos o a mujeres que no pertenecen a minorías con un nivel de formación similar. Todo ello es consecuencia de los problemas existentes en el reconocimiento de diplomas y títulos universitarios de otros países, y en las prácticas de contratación en el lugar de trabajo.

OTRAS FORMAS TRADICIONALES DE DISCRIMINACION

La discriminación racial sigue siendo un problema recurrente. Si en algunos países donde se ha empezado a abordar el tema, se ha notado una disminución de la misma, como en Brasil, en otros países se niegan o se resisten al cambio. Los estereotipos de raza no parecen estar desapareciendo: numerosos empleadores continúan percibiendo a los trabajadores de color, especialmente los jóvenes varones, como vagos, deshonestos o violentos. El incremento de los índices de encarcelación de los jóvenes varones de color, y su nivel básico de formación les hace especialmente vulnerables a la estigmatización.

Si bien las mujeres de color cuentan generalmente con mejores niveles de educación que los hombres, y tienen más probabilidades de ocupar puestos de dirección, los hombres de color perciben un salario superior, lo que se traduce en una discriminación sexual en el salario. En consecuencia, es menor la proporción de mujeres blancas que sufren pobreza (el 22,8 comparado al 26,7 por ciento).

La discriminación de los pueblos indígenas de la región resulta igual de seria y dominante. Pertenecen al 15 por ciento de las personas más pobres del mundo y representan el 5 por ciento del total de la población mundial. En América Latina, los pueblos indígenas tienen mayores probabilidades, que aquellos que no lo son, de obtener puestos de trabajo en el sector informal, carentes de remuneración y principalmente en el sector agrícola. En Perú, el abuso y la privación de libertad son especialmente severos en las comunidades indígenas más remotas y medio aisladas, como las de los Murunahuas, los Mashco-Piros y los Cashibo-Cacataibos, situados en zonas de "protección" natural.

La discriminación por motivo de la religión ha aumentado en los últimos años, por diversos factores: la creciente desigualdad económica entre las líneas étnicas, religiosas o raciales, la mayor migración y los desafíos culturales que suponen, los actos terroristas y la adopción de políticas de seguridad en respuesta a tales actos. Las reclamaciones por actos de discriminación a causa de la religión presentadas a la Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CIOE) en Estados Unidos aumentaron en más de un 20 por ciento en 2002, la mayoría de ellas provenientes de empleados musulmanes, y se mantuvieron al mismo nivel en 2003. En 2005 el Consejo de Relaciones entre el Islam y América declaró un incremento del 30 por ciento en 2004 de las reclamaciones por acoso, violencia y trato discriminatorio contra los musulmanes.

NUEVAS FORMAS DE DISCRIMINACION

La discriminación puede manifestarse de muchas formas, una más evidentes que otras. Hoy en día hay una creciente preocupación por el trato injusto que reciben los jóvenes y las personas mayores con discapacidades, así como los que sufren VIH/SIDA. Otros de los problemas relativos a la discriminación es la aparición de prácticas contra las personas con predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o cuyo estilo de vida es considerado insalubre.

El trato que reciben los trabajadores con VIH/SIDA se está convirtiendo en un tema de interés en el lugar de trabajo. Son aproximadamente 36 millones las personas que sufren HIV/SIDA en el mundo y que realizan algún tipo de actividad económica, la mayoría de los cuales pertenecen

al grupo de edades comprendidas entre 15 y 49 años, el segmento más productivo de la fuerza de trabajo.

La discriminación en el empleo sigue existiendo en todo el mundo, incluso en los países que cuentan desde hace tiempo con políticas y programas sobre el SIDA. La discriminación en el proceso de contratación es clásica, especialmente en el sector militar y el de la salud, sector éste último en el que la discriminación va más allá de la realización de análisis. Pueden realizarse los trabajadores sanitarios a otros trabajadores del mismo sector, a pacientes o, incluso los empleadores a los trabajadores sanitarios, y adopta formas diversas. En México, en 2005, nueve de las diez reclamaciones presentadas por personas con VIH/SIDA a la Comisión Nacional de Derechos Humanos implicaban al sector de la salud.

Otro tipo de discriminación que está surgiendo es el de las personas con una "predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o aquellos que llevan estilos de vida considerados insalubres". Los rápidos avances en las nuevas tecnologías relacionadas con la genética han facilitado la obtención de datos sobre la situación. La investigación de los antecedentes de la discriminación tiene importantes consecuencias en lo relativo al lugar de trabajo, donde, por ejemplo, los empleadores pueden pretender excluir a empleados cuyo informe genético muestra una disposición a desarrollar una enfermedad específica en el futuro. La discriminación genética en lugar de trabajo ha sido probada y reconocida en varios tribunales de todo el mundo.

Por otra parte, las prácticas desfavorables contra los fumadores en el empleo son relativamente fáciles de detectar, ya que determinadas empresas han establecido políticas específicas contra el tabaco. En Estados Unidos, por ejemplo, algunas empresas no contratan a fumadores o multan a los antiguos fumadores a realizar una cotización más elevada al seguro médico. El interés de las empresas en el estilo de vida de sus empleados viene justificado por el interés de evitar costes adicionales por los seguros de salud como consecuencia de hábitos indeseados, concretamente en países donde los empleadores son responsables del todo o parte de la cotización al seguro de los empleados.

Asimismo, las políticas de empresa en los Estados Unidos no contienen, por lo general, disposiciones que penalicen expresamente a las personas que sufren sobrepeso o colesterol, sin embargo, la realidad muestra que el trato desigual hacia estas personas es evidente.

POLÍTICAS Y ACCIONES PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACION

Algunas iniciativas en la región tienen como objetivo diversas formas de discriminación. La experiencia demuestra que la adecuada combinación de los marcos legislativos e instituciones adecuadamente establecidas, y las campañas de sensibilización y creación de capacidades resultan esenciales para eliminar la discriminación en el trabajo.

Durante las décadas pasadas Brasil dio algunos pasos importantes en la lucha contra la discriminación. En marzo de 2003, por primera vez en su historia, el Gobierno creó la Secretaría Especial para Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR) con rango ministerial.

El Gobierno de Canadá en 2000 aplicó la Iniciativa para el Cambio y el plan de acción para

abordar la representación inferior de las minorías visibles en el servicio público. En 2005, el Gobierno se comprometió a eliminar el racismo en el lugar de trabajo, bajo la jurisdicción federal a través de "Un Canadá para todos" - el plan de acción de Canadá contra el racismo.

Desde mediados de los años 60, todos los contratistas y subcontratistas que hayan concluido contratos de carácter gubernamental de 10,000 dólares o más deben realizar un examen de su fuerza de trabajo, averiguar el efecto de las prácticas llevadas a cabo por el personal en la productividad desde una perspectiva de igualdad de condiciones, determinar los obstáculos que puedan existir, y tomar las correspondientes acciones. La Oficina responsable de los programas de cumplimiento de los contratos federales es responsable de establecer y hacer cumplir las normas y directivas, en cumplimiento de la Directiva Ejecutiva 11246 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo), base del esfuerzo de Estados Unidos para poner en relación la contratación federal y la igualdad de oportunidades en el empleo.

En Perú, un programa basado en la comunidad, "Trabajar Urbano", genera empleo temporal mediante el establecimiento de una infraestructura social y económica. Este programa está dirigido a las personas cabeza de familia - hombres o mujeres - que tienen a cargo por lo menos un hijo menor 18 años, y que viven en determinadas áreas urbanas. Las mujeres representan el mayor porcentaje de beneficiarios, el cual varía en el tiempo y por regiones.

En América del Norte, el Acuerdo de América del Norte sobre Cooperación en el Trabajo (AANCT), el Acuerdo de Cooperación en el Trabajo entre Canadá y Chile (ACTCCH) y el Acuerdo de Cooperación en el Trabajo entre Canadá y Costa Rica (ACTCCR) establecen de forma explícita la no-discriminación y la igualdad de salario como principios y derechos que las partes deben promover.

En Brasil, Chile y Paraguay, los acuerdos colectivos sobre la baja paterna van más allá de los requisitos legales. Tal y como se ha mencionado, los padres no han utilizado estas disposiciones tanto como las madres, ya que la diferencia de salario por razones de género a menudo obliga a las mujeres a recurrir a la baja por maternidad como alternativa más adecuada a la economía familiar. ■