

Discriminación en el lugar de trabajo

P: ¿Qué es la discriminación?

La discriminación en el empleo y la ocupación equivale a dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a criterios como la raza, el sexo, el color de la piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tener relación alguna con los méritos o las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

La discriminación en el trabajo constituye una violación de los derechos humanos que supone un desperdicio de talentos, con efectos negativos para la productividad y el crecimiento económico. La discriminación genera desigualdades socioeconómicas que perjudican la cohesión social y la solidaridad y que dificultan la disminución de la pobreza.

Otra de las preocupaciones de la OIT y sus interlocutores sociales es la discriminación por razones de edad, discapacidad, VIH/SIDA, religión u orientación sexual. El criterio de la no pertenencia a un sindicato como causa de discriminación está muy presente y extendido. El tema de la eliminación de la discriminación resulta clave y forma parte de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

P: ¿Qué diferencias de trato no se consideran discriminatorias?

El trato diferenciado y la promoción basados en los diferentes niveles de productividad no son discriminatorios. Si bien algunos trabajadores y algún tipo de ocupación resultan más productivos que otros, por méritos y calificaciones, generando por ello diferentes resultados laborales, es algo eficaz y justo. La diferenciación por méritos personales, como aptitudes, conocimientos y calificaciones, no es discriminatoria.

El trato diferenciado a una persona para atender sus necesidades específicas - y garantizar la igualdad de oportunidades - no resulta discriminatorio. En este sentido, facilitar el acceso a un trabajador con discapacidad o asegurarse que una trabajadora embarazada no esté expuesta a riesgos en el lugar de trabajo, no constituyen discriminación. En este apartado cabría mencionar a los miembros de grupos discriminados en el pasado o en el presente.

P: ¿Por qué la igualdad de género constituye un objetivo principal de la política contra la discriminación de la OIT?

La igualdad de género es un elemento fundamental de la estrategia de la OIT de promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la obtención de un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

La discriminación de género es el campo en el que se ha conseguido un mayor progreso, incluso si todavía el éxito no es absoluto. Las diferencias por cuestiones de sexo continúan existiendo y las mujeres constituyen el grupo más amplio objetivo de la discriminación. Asimismo, la variedad de desigualdades por cuestiones de género impide una valoración precisa del fenómeno de la interacción con otros factores a escala local o global, lo cual requiere una reorganización continua de las estrategias para luchar contra las mismas.

P: ¿Qué significa acción afirmativa (o positiva)?

La acción afirmativa o positiva significa la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, de trato más favorable a los miembros de grupos desaventajados, para con ello acelerar el ritmo de la recuperación respecto al sufrimiento de una antigua y afianzada discriminación (e.j. marcando objetivos o cuotas para los grupos que han estado sometidos a la discriminación).

Dar efecto al principio de igualdad de trato y oportunidades significa algo más que tratar a todas las personas por igual, es decir, requiere dar a todos la oportunidad de competir en igualdad de condiciones por un trabajo decente.

Por ello, la acción positiva no es discriminatoria, ya que tiene como objetivo equilibrar las reglas del juego cuando se ha sufrido una segregación de forma duradera y la simple prohibición de la discriminación no resulta suficiente.

P: ¿Cómo se puede explicar la diferencia de salario por razones de género?

La diferencia de salario por razones de género se utiliza a menudo para estimar el grado de desventaja de las mujeres en el mercado laboral. Una parte de tal diferencia proviene de motivos como diferentes niveles de calificaciones, responsabilidades, experiencia laboral y antigüedad, cantidad de horas trabajadas y de años de educación. Sin embargo, a pesar de todo ello, la diferencia de salario es el resultado de la discriminación por cuestiones de género.

Existen dos tipos de discriminación:

- La diferencia de salario por el mismo trabajo realizado, según sea un trabajador o una trabajadora.
- La diferencia de salario por trabajos de distinto tipo pero de la misma categoría, dependiendo del predominio de hombres o de mujeres.

Ambas formas de discriminación son la consecuencia de prejuicios y estereotipos, sistemas injustos de remuneración, y métodos tradicionales de evaluación del trabajo, y las dos son contrarias al principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor" contemplado en el Convenio núm. 100 de la OIT.

P: ¿Cómo se puede eliminar la discriminación?

La legislación que prohíbe la discriminación y promueve la igualdad resulta indispensable pero no suficiente. La discriminación en el trabajo no desaparecerá únicamente porque esté prohibida. Si bien casi todos los países cuentan con leyes contrarias a la discriminación, ésta continúa existiendo en todas partes. Por ello, se necesitan instituciones eficaces para la aplicación de la legislación, una acción positiva, una educación imparcial, servicios de empleo y formación, así como datos que permitan calibrar el progreso logrado. La combinación de todo estos factores, normativa e instrumentos, resulta de gran importancia, al margen del tipo de discriminación de que se trate.

Se deben eliminar tanto las barreras formales como las de carácter informal. Las medidas que se adopten para promover la igualdad deben tener en cuenta la diversidad cultural, el idioma, la situación familiar, así como la capacidad de leer los números. Para los trabajadores agrícolas y propietarios de empresas pequeñas o familiares, y concretamente las mujeres y los grupos étnicos, la igualdad en el momento de acceder a la propiedad, la formación, la tecnología y el capital, resulta un factor clave.

P: ¿Cómo ayuda la OIT a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores a luchar contra la discriminación?

A pesar de que no existe "una solución única" ya que los marcos legales, las prioridades y las necesidades varían según los países y los grupos, la OIT proporciona asistencia técnica y material de formación a escala nacional, con la idea de coordinar las iniciativas de los interlocutores sociales.

En este sentido, las "Directrices de la OIT sobre la igualdad de oportunidades en el empleo" (EEO) constituyen un gran potencial para proporcionar pautas sobre la manera de aplicar la legislación nacional, explicar su propio significado y los beneficios que pueden aportar en las negociaciones, y al mismo tiempo sugerir políticas de contratación, condiciones de trabajo y métodos de remuneración que puedan aumentar la igualdad en el lugar de trabajo.

P: ¿Por qué empezar en el lugar de trabajo a luchar contra la discriminación?

El lugar de trabajo constituye un punto de partida estratégico para liberar a la sociedad de la discriminación. A partir del momento en que en el lugar de trabajo se encuentran individuos de distinta raza, sexo o edad, por ejemplo, y se les da un trato igual, se crea un sentido de causa común y se hace que disminuyan los estereotipos y prejuicios existentes que son el núcleo de la discriminación. Si se elimina la discriminación en el lugar de trabajo se contribuye también a reducir ciertas desventajas, como niveles inferiores de educación consecuencia de la discriminación. ■