



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Introducción

1. La Oficina ha dado curso a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 mediante una labor general de promoción, exámenes anuales, informes globales y las conclusiones del Consejo de Administración en lo relativo a las prioridades y los planes de acción en materia de cooperación técnica que haya de poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente. Se pide al Consejo de Administración que en su presente reunión examine las prioridades de la cooperación técnica y un plan de acción sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Debería tenerse presente que en su reunión de marzo de 2005, el Consejo de Administración recomendó que en todos los programas y proyectos de cooperación técnica se incorporase sistemáticamente la dimensión de género a lo largo del ciclo del proyecto.

Principales esferas de interés

2. En *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, segundo Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se ponía de relieve que pese a la evolución alentadora de la lucha contra las formas tradicionales de discriminación en el lugar de trabajo subsistían dificultades. El problema se acentúa debido a las otras formas de discriminación que se hacen más patentes, como las basadas en factores como la edad, la discapacidad, la xenofobia, la infección por el VIH/SIDA, la orientación sexual, la predisposición genética y los hábitos de vida poco saludables. Procurando combatir más eficazmente todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, el Informe preconizaba, entre otras cosas, el cumplimiento más efectivo de la legislación contra la discriminación, la adopción de iniciativas no normativas por los gobiernos y las empresas,

y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales. Un animado debate sobre el Informe, en ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2007, mostró que los participantes se interesaban principalmente en la falta de capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para combatir eficazmente todas las formas de discriminación. Se referían sobre todo a las formas relacionadas con el cumplimiento de la ley, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y el racismo.

Cuestiones principales

3. Si bien la mayoría de las delegaciones en la Conferencia comunicaron la adopción de políticas y programas nacionales para garantizar la igualdad en el trabajo y la igualdad de oportunidades, así como la incorporación en sus legislaciones nacionales de medidas contra la discriminación, también confirmaron que eliminar la discriminación y promover la igualdad seguía planteando un desafío. Pese a ser esencial, quedó claramente establecido que la legislación sólo formaba parte de la solución y que era preciso garantizar su cumplimiento mediante mecanismos institucionales y de aplicación eficaces, en particular una inspección y sistemas de administración de trabajo fiables. Además, deberían aplicarse medidas no normativas para completar y potenciar el efecto de la legislación nacional y el derecho internacional.
4. En relación con la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres, varios países informaron sobre los esfuerzos dedicados a reducir las correspondientes disparidades de remuneración, que abarcan desde la difusión de información hasta la aplicación de programas que promueven la igualdad de remuneración. No obstante, en algunos países se sigue practicando una discriminación salarial entre los hombres y las mujeres, si bien la educación de la mujer ha progresado en relación con la del hombre. El debate puso claramente de manifiesto que si bien la disparidad de remuneración entre los géneros se ha reducido en algunos países, en promedio las mujeres siguen trabajando por una remuneración inferior que los homólogos masculinos. Se señaló la necesidad de introducir y aplicar una legislación que estableciera la igualdad de remuneración mediante métodos apropiados de evaluación de los puestos de trabajo sin criterios discriminatorios en términos de género, exámenes en materia de igualdad de remuneración y comisiones encargadas de la igualdad de remuneración.
5. Las delegaciones confirmaron que si bien en varios países había aumentado la tasa de empleo de las minorías raciales y étnicas en el transcurso de los años, subsistían importantes obstáculos en materia de contratación y promoción. Pese a la introducción de políticas y estrategias contra el racismo en el lugar del trabajo encaminadas a promover la concienciación sobre la igualdad en el empleo y la legislación antidiscriminatoria, la discriminación racial y la xenofobia, seguían siendo un problema. Era preciso reforzar las legislaciones nacionales contra la discriminación racial, y en favor de un trato igualitario, establecer instituciones nacionales capaces de desempeñar un papel tanto consultivo como de vigilancia, y crear indicadores para medir los efectos de las políticas y los programas aplicados.

Actividades de la OIT actuales y pasadas

6. La Oficina ha puesto en práctica distintas estrategias y actividades de conformidad con el Plan de Acción de 2003 que ha contribuido a la consecución de importantes progresos a nivel nacional en varios países. El Plan de Acción de 2003 se centra en dos prioridades temáticas: las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y la igualdad racial/étnica y sus dimensiones relativas al género.

7. En relación con las diferencias de remuneración por motivo de género, la OIT centró sus actividades en: *a)* la generación de información sobre los costos y beneficios de la promoción de la igualdad de remuneración, las tendencias relativas a las diferencias de remuneración por motivos de género y sus causas subyacentes; *b)* la colaboración en redes y la cooperación con las federaciones sindicales mundiales, y *c)* la prestación de asistencia técnica a nivel de los países. Se prepararon hojas informativas relativas a países de África, América Latina y Europa sobre: *a)* las tendencias de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres por sector y ocupación; *b)* los marcos institucionales y normativos nacionales pertinentes, y *c)* las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Se realiza actualmente una labor similar en Asia Oriental. Se han elaborado un estudio de evaluación de los costos y beneficios de la aplicación del principio de la igualdad de remuneración y una guía sobre cómo efectuar evaluaciones de los puestos de trabajo sin sesgo de género. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín, se organizaron talleres de formación sobre evaluaciones de los puestos de trabajo sin sesgo de género. Un proyecto de cooperación técnica en Portugal, cuyo objeto era poner fin a la desvalorización de las profesiones en los sectores de la restauración y las bebidas mediante la elaboración de métodos de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgo de género, conjuntamente con las organizaciones pertinentes de empleadores y trabajadores, resultó útil. El proyecto, financiado por la Comisión Europea, también estaba destinado a modernizar los sistemas de clasificación profesional del sector y establecer sistemas de remuneración basados en criterios y procedimientos transparentes e imparciales en materia de género.
8. Con respecto a la cuestión de la igualdad racial y étnica y sus dimensiones de género, la OIT prestó asistencia técnica a los gobiernos para elaborar políticas sociales y de empleo que promoviesen los objetivos de igualdad racial y de inclusión. Se realizó una auditoría sobre cuestiones étnicas en el marco de los documentos de lucha contra la pobreza (DELP) del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional en 14 países, cuyos resultados se difundieron y examinaron. La auditoría obtuvo financiación extrapresupuestaria del Gobierno de Suecia para actividades de seguimiento en Bolivia, el Perú y el Paraguay, con objeto de abordar los problemas de discriminación en el mercado de trabajo que afectan a los pueblos indígenas. En el marco de otro proyecto de promoción, protección y supervisión del respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales, la OIT realizó investigaciones conjuntamente con la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos en materia de protección jurídica de las comunidades indígenas en África, promovió los derechos de los pueblos indígenas y tribales en Asia Meridional y preparó legislación nacional en Camboya, el Camerún y el Congo. La OIT impartió formación para jueces y abogados sobre derecho laboral internacional y sobre cómo ocuparse de los casos de discriminación. Realizó asimismo otros proyectos de asistencia técnica, incluido uno en el Brasil, para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación en el empleo y la ocupación, y prestó asesoramiento a los ministerios de trabajo en la concepción y aplicación de políticas nacionales del empleo en Bolivia, Colombia, el Ecuador y el Perú. Por lo que se refiere a la integración de los inmigrantes, la OIT preparó una base de datos sobre buenas prácticas, material didáctico, y un sitio web para los interlocutores sociales de Europa. Se realizaron actividades para evaluar el grado de discriminación en el empleo, en Francia, Italia y Suecia.

Plan de acción de la OIT sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

9. La labor realizada hasta la fecha, a menudo financiada con recursos de la CTPO y una limitada financiación extrapresupuestaria inicial, realizada en estrecha cooperación con distintas unidades de la sede y el terreno, servirá de base para ampliar la acción relacionada con la discriminación. El plan de acción para combatir la discriminación dependerá de la

combinación de los recursos y las estrategias coordinadas de todos los sectores de la Oficina, ampliando y consolidando las actividades en curso, así como las experiencias de los últimos cuatro años. Las enseñanzas adquiridas gracias a las investigaciones ya iniciadas en el marco del primer plan de acción se utilizarán para diseñar las futuras actividades operacionales en los países y los lugares de trabajo.

10. En respuesta a las preocupaciones expresadas por la mayoría de los delegados de la Conferencia, la Oficina dará prioridad a un **cumplimiento más efectivo de la legislación y la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres**, utilizando las contribuciones de todos los departamentos pertinentes de la sede y el terreno, incluido el Centro de Turín. Las iniciativas en los países se integrarán a los programas de trabajo decente por país (PTDP). Serán actividades diseñadas y realizadas en estrecha cooperación con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores.
11. La propuesta de Programa y Presupuesto para 2008-2009 de la Oficina escoge el progreso de la igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo como tema intersectorial con un resultado conjunto inmediato. El Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos (GB.300/5) traza un camino para alcanzar este objetivo. El Plan de acción sobre igualdad entre los sexos está en consonancia con el propuesto Plan de acción sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y establece las medidas conducentes a la eliminación de la discriminación basada en el género en el mundo del trabajo. El debate general con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 2009, sobre la igualdad de género como base del trabajo decente será una oportunidad de facilitar información sobre los progresos realizados en esta esfera.
12. Las medidas de seguimiento relativas a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación deberán asimismo incluir la sensibilización mediante campañas de educación, intercambio de la información y nuevas iniciativas de investigación en el marco de la OIT y de órganos exteriores. Otra esfera importante será el desarrollo de la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de dotarlos de los medios necesarios para que estén a la altura de los desafíos que conlleva la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo, habida cuenta de las múltiples dimensiones de la discriminación, de su complejidad y persistencia. Tales iniciativas de fomento de la capacidad sobre cuestiones relativas a la discriminación también aportarán una respuesta a recomendaciones anteriores del Consejo de Administración en el sentido de que se aumente, a través de la cooperación técnica, la capacidad de los mandantes de la OIT de fomentar la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Fomento de la capacidad de los interlocutores sociales

13. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores cumplen una función esencial en la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad en el trabajo. Los interlocutores sociales están bien situados para ofrecer, abordando las prácticas discriminatorias que existen en sus organizaciones, el tipo de servicios que proporcionan a sus miembros, así como para participar en los procesos e instituciones bipartitos y tripartitos. A ese efecto, necesitan formación y conocimientos. La OIT examinará los convenios colectivos de varios países y compartirá los resultados de ese estudio con los interlocutores sociales para que se preste más atención a las cuestiones relativas a la igualdad en los convenios de negociación colectiva. Asimismo, reunirá y compartirá información sobre las experiencias, el alcance, el contenido y el impacto de las iniciativas en curso, y elaborará modelos de códigos de conducta o directrices para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato para todos. En función de las solicitudes concretas

que se formulen, también se propondrán actividades de fomento de la capacidad donde ya se hayan emprendido iniciativas de esta naturaleza que deban consolidarse.

Programas de trabajo decente por país (PTDP)

14. La programación de la OIT por países se centra cada vez más en los PTDP. Para lograr que en el plano nacional se traten debidamente las cuestiones relativas a la discriminación y la igualdad, es esencial que en los PTDP se refleje plenamente esta preocupación. Es importante que todos los componentes y actividades afines de los PTDP tengan en cuenta los derechos, las necesidades y circunstancias particulares de los diferentes grupos, sobre la base del género, la raza o el origen étnico, la religión, el origen nacional y las capacidades, para que todos se beneficien por igual de las oportunidades que surjan. El Plan de acción propone dedicar esfuerzos concretos para integrar las cuestiones relativas a la igualdad en los PTDP.

Cumplimiento más efectivo de las leyes

15. Es fundamental que se incorporen a la legislación del trabajo las disposiciones que garantizan la igualdad. No obstante, la adopción de legislación de por sí no basta para lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Donde existen disposiciones amplias contra la discriminación deberá atribuirse más importancia a su cumplimiento, a través de los servicios de administración del trabajo, las comisiones encargadas de la igualdad y el poder judicial. Con ese fin, la OIT promoverá el establecimiento de comisiones encargadas de la igualdad e impartirá formación al respecto. La OIT emprenderá campañas de sensibilización, preparará un repertorio de buenas prácticas y listas de comprobación, directrices y actividades de formación para ayudar a los servicios de administración del trabajo a identificar y prevenir las prácticas de discriminación en el empleo.

Marcos no normativos

16. Si bien dotarse de un marco normativo fiable, respaldado por una inspección del trabajo calificada, con recursos adecuados, es fundamental para eliminar la discriminación, las iniciativas no normativas pueden completar y potenciar los efectos de la legislación tanto nacional como internacional. Las medidas no normativas pueden abarcar desde las políticas de contratación pública hasta las iniciativas de responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta. La OIT documentará las prácticas prometedoras que están en conformidad con los principios de tripartismo de la Oficina, sobre la base de las normas internacionales del trabajo.

Igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres

17. La OIT puede aportar una contribución primordial promoviendo una mejor comprensión, la aceptación y la consecución del objetivo de la igualdad de remuneración. Concretamente, la OIT proporcionará apoyo técnico a los sindicatos para permitir que participen más eficazmente en la negociación a fin de obtener la igualdad de remuneración en sus convenios colectivos, así como en la elaboración de mecanismos u órganos institucionales pertinentes, como las comisiones para la igualdad de remuneración. Con respecto a la información y las buenas prácticas relativas a los métodos de evaluación de los puestos de trabajo, organizará un seminario técnico a fin de estimular un debate

colectivo entre los expertos y los mandantes tripartitos de la OIT, para la adopción de una estrategia sobre programas de generación de capacidad que promueva la igualdad de remuneración. Esta consulta también constituirá un seguimiento apropiado de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2004, relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y la protección de la maternidad, y podría ser una importante contribución al debate general sobre la igualdad de género en 2009.

Discriminación racial

18. La discriminación racial, étnica y xenófoba suelen conducir a la marginación y la exclusión social. Por consiguiente, es importante elaborar y aplicar estrategias para los lugares de trabajo que impidan esas formas de discriminación. Tales estrategias deberían incluir una sensibilización sobre lugares de trabajo más equitativos, además de proporcionar información y formación a los empleadores y a los gobiernos en materia de igualdad en el empleo, legislación antidiscriminatoria, y la inclusión sobre la base del color, la raza, la procedencia nacional, la religión o una combinación de éstos. El programa futuro de la OIT consolidará el trabajo ya iniciado con los sindicatos, sobre la elaboración y la difusión de estrategias, herramientas y materiales didácticos. Su realización efectiva requiere una contribución complementaria de los empleadores en las empresas. La Oficina realizará estudios de casos y organizará en 2008 un foro para intercambiar las experiencias sobre las buenas prácticas y difundir información, así como reuniones técnicas que permitan compartir las enseñanzas adquiridas.

Conclusión

19. Aplicar satisfactoriamente las actividades propuestas, integradas en los programas sobre el trabajo decente por país, requiere un importante apoyo extrapresupuestario que complete los recursos del presupuesto ordinario. La Oficina insta a los donantes a que efectúen las inversiones que permitan progresar sistemáticamente hacia la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.
20. *El Consejo de Administración tal vez considere oportuno apoyar este segundo plan de acción sobre el principio de la no discriminación y el derecho a la no discriminación, y pedir que se le mantenga informado, por conducto de la Comisión de Cooperación Técnica, de la realización de las actividades propuestas.*

Ginebra, 27 de septiembre de 2007.

Punto que requiere decisión: párrafo 20.