



### Decimotercera sesión

Viernes 13 de junio de 2003, a las 10 h. 15

*Presidentes: Sr. Wamalwa y Sr. Wojcik*

INFORME GLOBAL CON ARREGLO AL SEGUIMIENTO  
DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA  
A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES  
EN EL TRABAJO: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN

*Original inglés:* El PRESIDENTE (Sr. WAMALWA)  
— Me complace declarar abierta la decimotercera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo destinada a 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, titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*. Esta es la cuarta vez que la Conferencia examinará un Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración.

Este año el tema es la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es un tema en el que varios sectores de la OIT han avanzado en el pasado, y más recientemente con respecto al VIH/SIDA. No obstante, en el Informe se dice que aún queda mucho por hacer. El propósito del Informe global es brindar una imagen global dinámica, que debería permitirnos evaluar la eficacia de las medidas tomadas por la Organización.

El debate debería ayudarnos a fijar prioridades para el futuro mediante un plan de acción para la cooperación técnica, que se presentará al Consejo de Administración en noviembre de este año.

Las disposiciones para el debate de hoy han sido examinadas por el Consejo de Administración y aceptadas por los miembros de la Mesa de la Conferencia. Se han previsto dos sesiones, con la posibilidad de prolongar la sesión de la tarde, según el número de oradores. Quiero señalarles a todos una característica importante de este debate: los oradores hablarán desde sus asientos y no subirán a la tribuna para hacer sus declaraciones.

La sesión de esta mañana incluirá una discusión general, y al principio de la tarde habrá un debate temático e interactivo. Los debates han de centrarse en las sugerencias del Informe global con miras a la adopción de futuras medidas. Estas disposiciones tienen por finalidad lograr un mayor intercambio de opiniones. Después de la sesión interactiva volveremos a la discusión general hasta que se agote la lista de oradores.

La duración máxima de las intervenciones se limitará a 10 minutos para los portavoces de los Grupos y a 5 minutos para los delegados.

Deseo señalarles que las *Actas Provisionales* núm. 2 se refiere, como su título lo indica, a las actividades de seguimiento emprendidas por la OIT en aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad

sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva, y trabajo forzoso u obligatorio.

Este documento ha sido elaborado para responder a quienes pidieron que se proporcionasen informaciones actualizadas periódicamente sobre las actividades emprendidas en virtud de la Declaración.

Declaro ahora abierta la discusión general.

*Original inglés:* Sr. POTTER (*delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores*) — Damos la bienvenida al portavoz de los trabajadores, Sr. Roy Trotman, a este debate sobre el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración. Esperamos poder seguir colaborando tan bien con él como con su predecesor.

El último de los cuatro principios de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo no hace que la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación sea menos importante. Reconociendo que la libertad sindical y el tripartismo son los pilares de la OIT, queda claro que la no discriminación es un requisito ineludible para lograr los otros tres principios. Como me dijo hace 20 años Francis Blanchard, antiguo Director General de la OIT, el Convenio núm. 111 quizás sea el más importante de todos porque la no discriminación es fundamental para lograr la libertad sindical, el tripartismo y el diálogo social.

Es importante tener presente lo que pide la Declaración. El párrafo 2 declara que todos los miembros «tienen un compromiso [...] de respetar, promover y hacer realidad [...] los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto» de los ocho convenios fundamentales de la OIT, sobre los derechos humanos en el lugar de trabajo. Este Informe global trata del último principio, basado en los Convenios núms. 111 y 100. El compromiso de los gobiernos abarca esos dos convenios sin las obligaciones jurídicas detalladas de ambos, a menos de que, por supuesto, el Estado Miembro haya ratificado uno o los dos. Está claro que los Miembros no tienen obligaciones en lo que respecta a las disposiciones concretas de los convenios que no han ratificado. Además, la Declaración sólo se aplica a los convenios fundamentales. En virtud del cuarto principio, lo que pretende fomentar la Declaración es un entorno de políticas en que se elimine la discriminación en un determinado plazo, si no se puede cumplir inmediatamente. Independientemente de las disposiciones jurídicas específicas de los convenios, éste es el objetivo fundamental del principio de la no discriminación de la Declaración.

Este Informe global es el mejor escrito, el más fácil de leer y el que tiene menos contenido jurídico de los

cuatro que se han publicado hasta el momento. A pesar de que no estamos de acuerdo con todo lo que dice, la Parte II sobre cuestiones normativas está especialmente bien escrita. Esto no nos sorprende, puesto que es terreno conocido para la OIT y tiene en cuenta su objetivo fundamental. Por ello felicitamos a la Oficina. Con respecto al acceso al Informe en el sitio de Internet de la OIT, recomendamos que se puedan descargar los informes globales futuros en formato PDF, como sucede con otros informes de la Conferencia.

Nos preocupa, sin embargo, lo mucho que abarca este Informe que trata formas nuevas y antiguas de discriminación, sin distinción entre las políticas previstas expresamente en virtud de los convenios, las políticas que se puedan añadir tras consultas tripartitas y aquellas donde se puedan tomar medidas especiales tras consultas tripartitas. Del mismo modo, al leer el Informe, se tiene la impresión de que las medidas de discriminación positiva son obligatorias o, al menos, necesarias cuando, en realidad, el Convenio núm. 111 dice que son optativas. Hay que ir con cuidado para tener en cuenta la base jurídica y constitucional de los derechos y principios contenidos en la Declaración.

El hecho de que el Informe global no haga estas distinciones le hace perder cierto enfoque y se tiene la impresión de que cualquier tipo de discriminación es responsabilidad directa de los Miembros, en virtud de la Declaración. El Grupo de los Empleadores piensa que parte del valor de seguimiento promocional del Informe global es aclarar las políticas y establecer prioridades en las políticas y estrategias de aplicación necesarias para cumplir el compromiso de la no discriminación previsto en la Declaración. No debe ser sólo una lista de la compra. Evidentemente, ningún tipo de discriminación es aceptable, pero hay que dar prioridad a las clasificaciones enumeradas concretamente en el Convenio núm. 111, a saber, cualquier exclusión o preferencia hechas por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia u origen social que anule o dificulte la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo u ocupación. Aparte de la información sobre el género, esas otras formas de discriminación que eran de importancia considerable en 1958, apenas si se recalcan en este Informe.

Francamente, con una excepción, los empleadores no tienen ningún problema con el hecho de que este Informe trate formas de discriminación que vayan más allá de las definidas por los Convenios núms. 111 y 100, siempre que el Informe aclare el alcance de la Declaración. Esa excepción es el tema de la discriminación contra los sindicalistas, incluida en el primer principio: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Debido a la historia de la negociación de la Declaración, esta cuestión debería abordarse en el contexto del principio de la libertad sindical.

El principio de la no discriminación adoptado en el Informe, en nuestra opinión, es un tanto simplista. Creemos que el mundo es más complicado. No toda desigualdad en el mundo equivale a una discriminación. Cada vez que una persona perteneciente a una clasificación protegida no recibe una promoción, no es necesariamente discriminada. Como reconoce el Informe, hace falta también tener en cuenta las cualidades de cada persona y los requisitos necesarios a la hora de elegir a alguien para ocupar un cargo. Al mismo tiempo, el Informe recalca las estadísticas como indicador de la dis-

criminación. En realidad, a veces lo son y a veces, no. Evaluar lo que constituye o no discriminación es algo complicado. Por otro lado, en ningún lugar del Informe se reconoce la voluntad libre de los trabajadores a la hora de elegir su ocupación. También tenemos graves reservas en cuanto a la definición de discapacidad del párrafo 113. No es una definición en realidad, porque incluye a cualquier persona en una norma subjetiva, problemática y que incluye tanto factores sociales como físicos.

Nos sorprendió que, incluso cuando hay buenas noticias, el Informe las trate con escepticismo. En la Parte II, la sección sobre la discriminación contra las mujeres, el Informe observa en el párrafo 132 que el desempleo de las mujeres es inferior al de hombres en muchos países, pero especula, sin base fáctica, que esto se podría deber a una serie de factores negativos.

Por motivos fáciles de entender con respecto a la descripción distinta de la igualdad de pago en las versiones inglesa y francesa de la Constitución de la OIT, la Declaración no trata expresamente la cuestión de la igualdad de remuneración, sino que la incorpora directamente en el principio de discriminación. Así, el principio de igualdad de pago previsto en la Declaración no corresponde a la definición contenida en el Convenio núm. 100, excepto en los 160 países que han ratificado el Convenio. El enfoque del párrafo 156 no reconoce que el carácter sumamente subjetivo de las comparaciones entre empleos puede dar resultados muy distintos, incluso en un mismo país. Al mismo tiempo, el Informe rechaza factores objetivos, como la productividad o el rendimiento, que podrían dar resultados coherentes. Además, hay otros factores no discriminatorios que pueden explicar divergencias generales de ingresos y salarios como reconoce indirectamente el Informe, por ejemplo, las horas de trabajo, los años de experiencia, la ocupación, el nivel de educación y el campo de estudios.

En los párrafos 169 a 173 se sugiere un enfoque basado en un salario mínimo como estrategia para proteger a los trabajadores con ingresos bajos. Quizá sea una buena estrategia para resolver estos problemas, pero no entra en el principio de la eliminación de la discriminación. En cualquier caso, sobre todo cuando el salario mínimo se fija por encima del nivel de productividad de los trabajadores con bajos salarios, la estrategia ignora los efectos en el desempleo que pueden perjudicar a esos mismos trabajadores a los que se pretende ayudar con esa política.

Lo que sucede en el lugar de trabajo es importante para lograr que no haya discriminación, pero no es la solución total. El lugar de trabajo tiene una función importante de socialización en todas las sociedades. Los esfuerzos por cambiar cómo la gente ve a los demás tiene que empezar en la familia, en la comunidad y en las escuelas. Este Informe da la impresión de que la discriminación es producto de la pobreza y punto. Nosotros pensamos que la Memoria del Director General para esta Conferencia se acerca más a la verdad porque reconoce que las fuentes de discriminación y su interacción con la pobreza tienen muchas facetas, como estructura familiar, si ambos padres trabajan, la ética en el trabajo o la educación.

En general, el Informe global refleja una realidad, que no se cuenta con mucha información sobre la mayoría de los asuntos relativos a la discriminación, excepto sobre la de género. Nos sorprende un poco en vista de la amplia gama de programas de discriminación que admi-

nistra la OIT. Eso sugiere que hay que consolidar esos programas, coordinarlos en un programa general sobre la igualdad para que las clasificaciones, además de las cuestiones de género, reciban mayor importancia y se mejore la coherencia entre todos los programas. Por falta de datos concretos como cuestión prioritaria, en el marco del Plan de Acción, la OIT debería intentar compilar información fáctica sobre las formas de discriminación que abarca el principio de la discriminación. Así se podrían entender mejor las distintas formas de discriminación. Por consiguiente, la cuestión del desarrollo de indicadores de la igualdad en el trabajo debería postergarse hasta que se tengan estadísticas concretas y se traten en el debate del Consejo de Administración sobre el Plan de Acción general. Es una decisión que no puede ni debe resolverse aquí mismo como parte del Informe global.

Para nosotros, la sección del Informe global que empieza en la página 109 sobre lo que están haciendo las organizaciones de empleadores, no cuenta toda la verdad. Como escucharán de mis colegas empleadores en el debate interactivo de esta tarde, las empresas y organizaciones de empleadores hacen mucho por fomentar la igualdad en el lugar de trabajo. Los empleadores más que nadie en la economía globalizada actual, consideran, como dice el párrafo 3, «el desperdicio de talento y de recursos humanos repercute negativamente sobre la productividad, la competitividad y la economía». La diversidad de una fuerza laboral que refleja la diversidad de los clientes en el mercado de trabajo es un aspecto importante. Además, en muchas regiones del mundo, hay falta de mano de obra y es fundamental que las empresas usen todos los talentos disponibles sin distinción.

Nos sorprende un tanto la sección titulada «Más allá de las iniciativas y de los actores nacionales» en la página 121, que sugiere distintos códigos de conducta que se aplicarían para fomentar el principio de la eliminación de la discriminación. Corremos el riesgo de que, a pesar de la mejor voluntad e intenciones de quienes proponen esos códigos, éstos sustituyan la legislación nacional e internacional y se apliquen de un modo que no concuerde con lo establecido en la Declaración y en las normas internacionales del trabajo, o se presten a equívocos por el número de códigos aplicables.

Como reflejan las *Actas Provisionales* núm. 2, hay una serie de actividades de la Oficina, de seguimiento de la Declaración con respecto a los dos primeros principios y sabemos que hay muchas actividades sobre el trabajo infantil en el IPEC. El documento GB.286/LILS/5 del Consejo de Administración de marzo de 2003 nos ofrece un panorama general sobre las medidas de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. Además, hay una serie de ejemplos de medidas llevadas a cabo por la OIT en los distintos apartados del Informe global. Para todas estas actividades, y gran parte del texto, no se evalúan los efectos, a nuestro modo de ver, ni se establecen prioridades entre las medidas. Los resultados del seguimiento promocional tienen que ser más concretos. Como dijo un experto consejero en la introducción del examen anual del seguimiento de la Declaración, «el seguimiento de la Declaración, el cual pretende ser significativo y directo, persigue una finalidad de promoción. [...] debemos escudriñar la realidad de los distintos países, esto es, su política y sus programas, así como las instituciones creadas para aplicar las medidas adoptadas con arreglo al espíritu de la Declaración. [...] Es igualmente posible que tengamos que constatar una falta

persistente de progresos y señalarla oportunamente al Consejo de Administración». Al completar la primera ronda de informes globales en esta Conferencia, hay que evaluar si el seguimiento promocional de la Declaración ayuda a los Miembros de la OIT que tienen carencias políticas generalizadas a lograr los principios relativos a los ocho convenios fundamentales del trabajo.

*Original inglés:* Sr. TROTMAN (*delegado de los trabajadores, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores*) — La discriminación es una enfermedad social que afecta a todos los estamentos de la sociedad. Sus causas son tan diversas que muy pocas personas se libran de ese mal. Sus consecuencias son evidentes en todas las comunidades, y pueden sentirse durante varias generaciones.

Hoy intentamos centrarnos en la discriminación en el trabajo, pero hay que afirmar clarísimamente, desde un principio, que el trabajo no es una actividad separada o desvinculada de la comunidad.

Las personas no aparecen de repente en la puerta de un lugar de trabajo, sino que proceden de algún lugar, donde quizás hayan tropezado con obstáculos. En primer lugar cabe citar las circunstancias de su nacimiento, y luego surgirán otros, por lo cual llegan a la puerta de su primer lugar de trabajo dos tipos de persona.

Un tipo es, por ejemplo, el joven que ha aprendido a vivir con las circunstancias de la discriminación y que intentará adaptarse a la sociedad en general. Ahí se incluyen las personas que aceptan su situación y otras que intentan mejorarla con un esfuerzo adicional.

En el otro grupo se incluyen las personas agresivas que se convertirán en trabajadores frustrados e insatisfechos que, de vez en cuando, tendrán una influencia negativa en su entorno, por lo cual el pleno potencial de productividad de ese lugar de trabajo, tal vez, pueda verse perjudicado. Observen que he dicho «tal vez».

Hay trabajadores tan resentidos por la discriminación de que han sido víctimas antes de estar empleados que empiezan a trabajar con escasas aspiraciones y sin elementos catalizadores aparentes de motivación. De hecho, a ese lugar de trabajo y a la comunidad se incorpora un ciudadano, un trabajador, dispuesto a aceptar la mediocridad.

Los departamentos de recursos humanos en el mundo del trabajo están descontentos con ese trabajador y lamentan que no sea productivo. Sin embargo, debemos aceptar que no es posible pedir a un trabajador que haga mejor su labor y que tenga un mayor compromiso con la empresa si, desde su nacimiento, a esa persona la han educado para pensar que no es importante, que no es igual que los demás y que sólo merece esa carga que se le impone.

El Director General tiene razón. La discriminación reduce la autoestima y suscita frustración e impotencia en las personas. En el ámbito de la empresa reduce la productividad y el potencial. En la comunidad en general mantiene el círculo vicioso de pobreza y de exclusión social.

Nuestro Grupo de los Trabajadores considera que, en gran medida, es la causa de la exclusión social y de la desestabilización general de la sociedad.

Aquí no podemos tomarnos el tiempo suficiente para exponer y explicar la opinión de nuestro Grupo, pero queremos señalar que esa situación es la etapa final de una serie de acontecimientos y quisiéramos determinar la

influencia de las etapas anteriores de esa serie, por lo que recomendamos que se efectúe un estudio social al respecto.

Les rogamos asimismo que tomen en consideración las siguientes propuestas de cambio que exponemos a continuación.

Hemos de reconocer que todos nosotros como personas o como instituciones, debemos desempeñar una función, pero ustedes, señor Presidente y señor Director General tienen que elaborar un plan de acción claro. Evidentemente el principal objetivo es la discriminación de género y la discriminación racial.

El Grupo de los Trabajadores reconoce que ya se ha hecho cierta labor en la OIT, pero considera que hay otra cuestión mucho más urgente, sobre todo ahora en vista de la opinión recalcitrante de algunas comunidades, a saber, la igualdad de género.

Queremos señalar la proliferación en algunas regiones de la ideología racista y de los conflictos en torno a las cuestiones de raza y de procedencia étnica, e instamos a la OIT a que tenga en cuenta esta cuestión en su plan de acción.

En segundo lugar, queremos señalar el tema de la desigualdad de ingresos. Nuestra posición a este respecto se basa firmemente en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Felicitemos a los redactores del informe por las conclusiones que figuran en ese documento y apoyamos el plan de la Oficina que prevé ampliar la capacidad de la OIT a fin de abordar las cuestiones de los salarios en general y de las desigualdades de pagos en particular. Nuestro grupo insta a la OIT a facilitar asistencia técnica a los gobiernos a fin de que revisen su normativa al respecto y, en particular, la relativa al salario mínimo.

Esa asistencia técnica debería prestarse donde sea preciso reducir las desigualdades en materia de ingresos y la discriminación en el mercado de trabajo.

La OIT podría promover una serie de reuniones tripartitas de expertos nacionales o subregionales de alto nivel, para elaborar estrategias que permitan fomentar la igualdad, incluida la cuestión de los salarios mínimos.

En cuanto a la igualdad de pago, los trabajadores, estiman que la OIT debería prestar asistencia técnica a las organizaciones de trabajadores para ayudarles a formular planes eficaces relativos a la equidad en el empleo, en los que se tenga en cuenta la cuestión del racismo y, donde sea pertinente, la cuestión de los derechos de los pueblos indígenas. Las organizaciones de trabajadores estiman que las organizaciones de empleadores deberían compartir los mismos objetivos en este caso y que los programas mixtos de patrocinio de la OIT deberían utilizarse algunas veces para asegurar la rentabilidad y la uniformidad de las medidas que se adopten. Es preciso que nuestro grupo también le recuerde señor Presidente que existen otras esferas de discriminación: los trabajadores discapacitados, los trabajadores que han contraído el VIH/SIDA o que padecen otra enfermedad, los trabajadores migrantes, los trabajadores jóvenes, los trabajadores de edad avanzada o los trabajadores indígenas.

Sería sumamente útil que la OIT recopilase y difundiese una serie de documentos sobre las mejores prácticas, para ayudar a los interlocutores sociales a determinar la situación a ese respecto. También es evidente que las campañas de promoción de la OIT respecto de los Convenios núms. 100 y 111 han de ser un elemento importante de cualquier plan de acción.

El Grupo de los Trabajadores considera que en todo el mundo hay que desplegar esfuerzos, con la asistencia de la OIT, para promover la formulación de una legislación eficaz y firme en favor de los trabajadores, incluida la relativa a la equidad en el trabajo y a la igualdad de los salarios, donde se provea que la carga de la prueba incumbe al empleador o la empresa acusados de tratar de denegar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En este caso siento no estar de acuerdo con mi colega, el Sr. Potter.

Todo lo expuesto por el Grupo de los Trabajadores guarda relación con las medidas que debe tomar la OIT en favor de sus mandantes. La OIT debe dar el ejemplo necesario tanto en la sede como sobre el terreno, así como a sus cientos de clientes internos, a saber, el personal. La distinción entre grande y pequeño, entre ricos y pobres, incluso entre ilustres colegas, redundará a veces en una distribución desigual e injusta. Para que la OIT logre esa oportunidad de igualdades, como muchos gobiernos, tendrá que elaborar programas de acción afirmativa.

El Grupo de los Trabajadores también debe señalar que las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y otros grupos sociales tienen una gran labor que hacer, conjuntamente y por separado, para erradicar la enfermedad de la discriminación de los lugares de trabajo y de la comunidad en general. Hemos de empezar por darnos cuenta de que todos somos culpables. Primero hemos de hacer un esfuerzo consciente para liberarnos nosotros de ese problema, y ayudar luego a otros a que tomen conciencia de la situación. Hemos de luchar para establecer nuevas iniciativas en materia de política, a todos los niveles, a fin de crear esa sociedad donde exista una verdadera igualdad de oportunidades para todos.

*Original árabe: Sr. AL-THANI (Ministro de Función Pública y Vivienda, Qatar, hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo)* — Es un gran placer para mí saludarles a todos y darles la bienvenida, y tomar la palabra en nombre del Ministerio de Función Pública y Vivienda, el Consejo de Cooperación del Golfo y todos sus miembros (Bahrein, Arabia Saudita, el Sultanato de Omán, Qatar, Kuwait), así como también de Yemen. Es un placer para mí felicitar al Director General por los esfuerzos desplegados a la hora de preparar este Informe global que cubre el cuarto principio de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la necesidad de eliminar la discriminación. El Informe se titula *La hora de la igualdad en el trabajo*, y completa así un ciclo de informes globales que han cubierto los cuatro principios de la Declaración. Celebramos todo lo que dice el contenido del Informe que refleja una comprensión absoluta de la situación socioeconómica del mundo y las medidas que hay que adoptar en el mundo del trabajo. El Informe está muy bien estructurado y apoyamos absolutamente todo lo que dice el informe respecto a la importancia de acabar con la discriminación, y estamos de acuerdo con el Director General sobre muchas de las cuestiones que este informe menciona. Nuestros países, en base a los nobles principios del Islam, han elaborado constituciones y promulgado leyes que están totalmente a tenor con los principios internacionales que defienden la dignidad del hombre y le protegen de todas las formas de discriminación. Creemos que esto concuerda con las palabras de

Dios, según las cuales los hombres y las mujeres son iguales.

Hemos trabajado en nuestro país por reforzar el papel de la mujer, su posición política, social y económica, permitiéndole obtener la formación, educación y empleo necesarios, permitiendo su participación y promoción sin ningún tipo de discriminación en el mercado laboral. Afirmando la posición de nuestros países en contra de la discriminación, no hemos escatimado esfuerzos por respetar los Convenios fundamentales núms. 100 y 111. Hemos adaptado nuestra legislación para que se cumplan plenamente los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Con respecto a la discriminación y a la igualdad, permítanme mencionar la situación singular de los mercados de trabajo de los países del Consejo de Cooperación del Golfo. A pesar de que este mercado es relativamente joven recibimos muchísimos trabajadores migrantes del mundo entero, con contratos para plazos fijos y para poder cubrir las necesidades de nuestro mercado laboral. Representan a la mayoría de los trabajadores en nuestros países y trabajan en todo tipo de sectores. Queremos afirmar aquí que importamos esta mano de obra y en sus contratos no hay ningún tipo de discriminación: se les concede plenos derechos, tienen igualdad de oportunidades, salarios iguales, gozan de todas las posibilidades de educación sin ningún tipo de discriminación racial ni religiosa ni de ningún otro tipo.

Nuestros países se han convertido en un centro de formación, donde se forman estos trabajadores para que queden plenamente cualificados, permitiéndoseles así mejorar el nivel de vida de sus familias, reducir el desempleo en sus países de origen, y además los envíos monetarios a sus familias, contribuyen al desarrollo de sus países.

Queremos declarar aquí que estamos firmemente comprometidos con el cumplimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en cuanto al respeto de los distintos pueblos y a sus particularidades y su historia de forma que se garantice el desarrollo sostenible de los recursos humanos, la justicia social y queremos reafirmar lo que ya dijo el señor Director General, a saber: que el verdadero desafío es la pobreza, el desempleo, el deterioro de las circunstancias socio-económicas en muchos países, y el aumento de la competencia debido a la globalización y las nuevas políticas que hacen que haya todavía mayores diferencias entre unos y otros.

También estamos de acuerdo con el Director General en que para superar la discriminación, todas las partes deben realizar esfuerzos, y no es sólo responsabilidad de los gobiernos, sino también de los empleadores, trabajadores y sus organizaciones.

Las víctimas de la discriminación deben también luchar contra ésta. Por eso creemos que el plan de acción para superar la discriminación que aparece en el Informe es excelente, y las tres estrategias propuestas son absolutamente aceptables, ya que el plan es acorde a los objetivos y estrategias del trabajo decente.

Deberíamos todos trabajar a nivel nacional y beneficiarnos de la asistencia técnica y la cooperación que brinda la Organización.

Nuestros países quieren asimismo poner de manifiesto la importancia de reforzar las cooperaciones y coordinaciones con la Oficina para mejorar y fomentar el marco legal para superar la pobreza, cualquier tipo de

discriminación y para que el público tome conciencia de este problema.

El mundo entero necesita nuevas estrategias valientes y la movilización de más recursos financieros y técnicos para lograr el desarrollo sostenible, el trabajo decente, la dignidad humana, la estabilidad y la cooperación entre todos los pueblos del mundo.

Y para que terminen las guerras que están estallando por doquier.

El Informe y las políticas que propugnan son un primer paso esencial para lograr el trabajo decente. Gracias por su atención.

*Original inglés:* Sr. MDLADLANA (*Ministro de Trabajo, Sudáfrica*) — Es bien sabido que antes del advenimiento de la democracia en Sudáfrica, la discriminación por motivos de raza o de género estaba plasmada en la ley y penetraba todos los aspectos de nuestra sociedad. El acceso a los servicios sociales esenciales como el agua, los servicios sanitarios, la vivienda decente y los servicios de salud estaban reservados exclusivamente a una minoría. Los niños negros recibían una educación de calidad inferior, que los condenaba a ser abastecedores perpetuos del trabajo barato y no calificado. Para los trabajadores negros, los derechos en el trabajo no eran sino una fantasía, producto de la imaginación.

Tras una lucha feroz contra un régimen racista ilegítimo que oprimió y explotó a nuestra población, la mayoría de los sudafricanos negros y blancos escribieron un nuevo capítulo de su historia al adoptar una nueva Constitución, reforzada por una Carta de Derechos que garantiza la libertad y la igualdad para todos los sudafricanos. En virtud de nuestra Constitución, es un delito penado por la ley discriminar a una persona por motivos de raza, de género o cualquier otro motivo irracional.

El párrafo 77 de la publicación de la OIT, cuyo título es *La hora de la igualdad en el trabajo* señala que «la erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en otros ámbitos». El Informe prosigue diciendo que los lugares de trabajo que sean socialmente incluyentes pueden allanar el camino para lograr un mercado de trabajo y sociedades más igualitarias, democráticas y unidas. Cita correctamente a Sudáfrica como ejemplo de un lugar donde la exclusión sistemática de los miembros de ciertos grupos del trabajo decente provocó problemas graves de pobreza y una fragmentación social que comprometieron el crecimiento económico.

Fue precisamente por querer corregir esa situación y cambiar de rumbo que hemos promulgado además de la Carta de Derechos completada por la promoción de la legislación sobre igualdad, una ley sobre igualdad en el empleo en 1998, y que prohíbe la discriminación injusta en el lugar de trabajo. Como se señala en la página 64 del Informe nuestra legislación también introdujo medidas para que las personas calificadas de ciertos grupos que estaban excluidos históricamente tengan la posibilidad de ejercer el trabajo para el que se habían capacitado, o tengan la posibilidad de estar representadas en todos los niveles y categorías profesionales, en el lugar de trabajo.

Para fortalecer la legislación antidiscriminatoria en el lugar de trabajo, el Gobierno de Sudáfrica, en colaboración con los interlocutores sociales, ha elaborado repertorios de recomendaciones prácticas para ofrecer la protección necesaria a los trabajadores o los que buscan trabajo y que son seropositivos o que sufren algún tipo de

discapacidad. En mi país se prohíbe por ley el someter a la prueba del VIH a los trabajadores o a los que buscan trabajo, a menos de que esto sea dispuesto por un tribunal laboral. Eso es para impedir que los empleadores utilicen el resultado de estas pruebas para discriminar a los trabajadores o los que están buscando trabajo.

También hemos elaborado directrices técnicas para ayudar a los empleadores a apoyar a los trabajadores que son seropositivos. Esas directrices ayudan a los empleadores y los trabajadores a entender sus derechos recíprocos, así como sus obligaciones, cuando se trata de enfrentar este azote en el lugar de trabajo.

Si bien la forma institucionalizada de la discriminación injusta en mi país ha sido sepultada en la tumba de la vergüenza, las heridas son profundas y han dejado un impacto pavoroso. Algunas de las personas amenazadas por nuestro programa de transformación ocupan puestos clave en empresas y tienen que cambiar. Recurren a su influencia para resistirse al cambio y para socavar solapadamente nuestro programa de cambios. Algunos nos acusan de querer introducir, por medio de la acción positiva, un nuevo tipo de racismo. Pregonan que Sudáfrica está libre y ahora todos deben competir en base de igualdad.

Si una persona negra ha entrado en esta carrera con los tobillos encadenados y una persona blanca entra libre y estimulada por esteroides, ¿acaso es justo decir que ahora que se han retirado las cadenas de los tobillos de los negros podemos partir desde donde nos encontramos?

Es para mi un motivo de gran orgullo reconocer que mi país está aplicando los instrumentos que se proponen en los Informes de la OIT en una u otra forma. Aunque nos mostremos impacientes ante el ritmo de cambio en el lugar de trabajo, es alentador observar que nuestro enfoque figura en su magistral Informe.

Claro que esto se debe en gran medida al hecho de que alguna de nuestras estrategias fueron elaboradas en colaboración con la OIT.

También me ha alentado el resultado de la Cumbre Presidencial para el Desarrollo y el Crecimiento. Todos los interlocutores sociales articularon una visión compartida de crecimiento y desarrollo. En esa cumbre los líderes en industria se comprometieron, entre otras cosas, a sumar sus fuerzas con los gobiernos y con los sindicatos para lanzar una campaña que permita promover la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

Quisiera concluir diciendo que nuestra decisión de desarraigar el fenómeno aborrecido y vil de la discriminación en nuestro país sigue siendo la prioridad, y no descansaremos hasta que nuestra lucha por la cual se hicieron muchos sacrificios sea ganada en todos los planos y especialmente en el lugar de trabajo.

*Original inglés:* Sr. HJORT FREDERIKSEN (*Ministro del Empleo, Dinamarca*) — Permítanme empezar agradeciendo al Director General por su excelente Informe global y felicitándolo por su reelección.

El seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un ámbito de acción importante para la OIT.

Cuando asumí mis funciones, me pareció urgente recalcar y reforzar la posibilidad de independencia económica del individuo y lograr que la gente tome conciencia de la importancia de estas medidas para el bienestar de la sociedad en Dinamarca.

En este contexto, uno de los principales obstáculos es la discriminación. Como defensor de la filosofía de la política liberal, considero que la igualdad de oportunidades es algo fundamental para la sociedad.

Comparto el mensaje clave del informe, de que el lugar de trabajo es el punto de entrada privilegiado que permitirá liberar a la sociedad de la discriminación.

Para alcanzar los objetivos en Dinamarca, hemos empezado a aplicar una estrategia de integración. Nuestra experiencia parece demostrar que la acción efectiva significa que debe poderse contar con el apoyo de la dirección y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El servicio de empleo público de Dinamarca ha recurrido a estrategias en estos últimos cuatro años. Ayudan a los que están buscando empleo y a los empleadores potenciales a tener en cuenta sus necesidades y capacidades desde una perspectiva amplia. El concepto tradicional de que las mujeres están mejor capacitadas para la limpieza y los hombres para recolectar la basura está siendo revisado.

En un futuro cercano este enfoque antidiscriminatorio incluirá la participación de otras instituciones y servicios públicos.

Las ventajas para nuestra sociedad de este enfoque son múltiples. Se reduce el congestionamiento del mercado de trabajo evitando que la economía se sobrecaliente y garantizando un mercado de trabajo más estable. El empleador y el trabajador adquieren más experiencia y mejoran los servicios de las instituciones públicas.

En cuanto a las personas discapacitadas, es de fundamental importancia crear un procedimiento de compensación sencillo, que limite el número de barreras. En Dinamarca consideramos que tenemos un buen sistema. Sin embargo, de hecho, pocos discapacitados trabajan. Vamos a mejorar nuestros esfuerzos en este sector para dar a los individuos expectativas justas y razonables, permitiéndoles ser miembros de nuestra comunidad en condiciones de igualdad.

Tenemos grupos tripartitos y organizaciones no gubernamentales que se están abocando al examen de la preparación de acuerdos no legislativos.

La discriminación étnica es un reto importante en Dinamarca como en muchos otros países. Hay muchas buenas ideas al respecto en este Informe global. Nuestros programas actuales compensan a los empleadores que ofrecen formación y puestos de trabajo a los inmigrantes.

Sin embargo, los programas de compensación no pueden hacerlo todo. Se requiere una acción rápida y coherente tan pronto llegan los inmigrantes a Dinamarca. Es crucial un contacto estrecho y profundo entre el inmigrante y los servicios de empleo público.

El Gobierno de Dinamarca considera que un puesto es la herramienta más efectiva para la integración de los inmigrantes en la sociedad. Sabemos la gran importancia que se presta a la conducta y la actitud de la sociedad en general, de los empleadores, de los colegas y de la sociedad civil frente a los inmigrantes que pertenecen a diferentes grupos étnicos.

Con esto vuelvo al Informe global. Daré las gracias al Director General por este importante Informe proyectado hacia el futuro y que, desde luego, se enmarca muy bien en el debate que se está llevando a cabo hoy sobre este tema en Dinamarca y, creo yo, en otros países también.

*Original inglés:* Sr. HASEGAWA (*delegado gubernamental, Japón*) — Para comenzar quisiera dar las gracias al Director General y a la Oficina por haber preparado esta Memoria.

En el mundo entero hay muchas personas que se enfrentan a la discriminación por razones de sexo, religión, color de piel, etc., y padecen graves restricciones en el ámbito del empleo. Estamos de acuerdo con el Informe global. En el sentido de que la discriminación está en estrecha colaboración con la pobreza y que las medidas de lucha contra la pobreza, deben ir acompañadas de medidas contra la discriminación. Es más, la discriminación no parece estar reservada a un sector en concreto, sino que se produce en varias facetas de la vida, lo que tiende a provocar múltiples daños. La eliminación de la discriminación es un objetivo último para los seres humanos. En el Japón existen leyes que prescriben la igualdad y la prohibición de la discriminación en el trabajo como un derecho fundamental. El artículo 14 de la Constitución del Japón establece que todas las personas son iguales ante la ley y que no debe existir discriminación en las relaciones económicas, políticas o sociales por motivos de raza, credo, sexo, situación familiar, etc.

El Gobierno del Japón ha hecho también esfuerzos para eliminar la discriminación y se han adoptado medidas concretas en la legislación de trabajo. Ha mejorado también las condiciones para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres mediante disposiciones sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, obligando a los empleadores a impedir el acoso sexual y a aplicar una acción positiva.

También hemos puesto en marcha políticas de promoción del empleo para hombres y mujeres. Dado que hay ciertos errores en el Informe los corregiremos por escrito y entregaremos nuestro texto a la Secretaría.

Según un estudio realizado en Japón en el mes de marzo, las medidas adoptadas sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo han servido para aumentar la moral de las mujeres en sus hogares. Igualmente, las empresas que aplican medidas de igualdad en el empleo obtienen mejores resultados en sus actividades comerciales. Es nuestro deseo seguir aplicando una política de igualdad en el empleo para contribuir a potenciar el bienestar tanto de las empresas como de los individuos. Aunque no hayamos ratificado el Convenio núm. 111 sus disposiciones son conocidas por todo el Japón y estamos investigando el aspecto legislativo, para adoptar algunas disposiciones a nuestra legislación nacional.

La protección de los derechos humanos será examinada en el Parlamento para llevar a cabo una reforma fundamental de los derechos humanos en Japón. Sabemos que existen violaciones de los derechos humanos, eso plantea serios problemas, por lo que se pretende crear un sistema de protección de los derechos humanos con una organización independiente que pueda llevar a cabo las investigaciones necesarias.

Posteriormente habrá que abordar la igualdad de remuneración. En 1967 el Gobierno del Japón ya había ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT. En el Japón, la ley impide se haga una diferencia entre hombres y mujeres en materia de remuneración. Sin embargo, si observamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres en 2002 las mujeres ganan el 65,5 por ciento del salario de los hombres. Aunque esta definición está disminuyendo siguen existiendo diferencias sustanciales. La diferencia salarial

es debida a que los contratos de las mujeres son más cortos y el nivel de empleo es más bajo.

Por consiguiente, es importante modificar la separación horizontal y vertical entre hombres y mujeres, como se destaca en el Informe y se deben mejorar también las condiciones de empleo para las mujeres, para que se vean alentadas a seguir trabajando.

En el Japón se han adoptado diferentes medidas que favorecen a la mujer, en favor de la igualdad de oportunidades en el empleo y para impedir la discriminación de la mujer en la promoción, la formación, etc. y ofrece directrices administrativas a los empleadores y ayudarles a resolver las controversias que puedan surgir entre las empleadas y sus empleadores.

También llevamos a cabo programas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Lanzamos campañas sobre este tema, año tras año en junio todo esto para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

También otorgamos un premio especial del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar a las empresas que se han comprometido de forma positiva con la discriminación y se ha creado también un consejo de promoción activa de la mujer con la cooperación de las empresas que adopta medidas positivas a nivel nacional.

El Japón concede gran importancia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y ha hecho esfuerzos para aportar contribuciones internacionales en ese ámbito. También celebramos un seminario conjunto entre la OIT, Estados Unidos y un seminario regional sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, para fomentar la aplicación de las normas del trabajo y promover así las posibilidades de empleo para las mujeres con el fin de que adquieran independencia económica y se pueda erradicar la pobreza entre las mujeres trabajadoras, mediante un proyecto de cinco años de duración a partir de 2002.

Seguiremos prestando nuestro apoyo a las actividades de la OIT con miras a una cooperación efectiva teniendo en cuenta que los recursos financieros son limitados.

*Original inglés:* Sr. HOSSEINI (*Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, República Islámica del Irán*) — ¡En nombre de Dios, el Clemente, el Misericordioso! En primer lugar, quisiera manifestar mi gratitud al Director General y a la Oficina por sus denodados esfuerzos por proteger los derechos humanos en el amplio ámbito del empleo mediante la presentación del Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*.

La OIT está haciendo todo lo posible por dar un carácter universal a los convenios fundamentales. Este proceso se ha frenado debido a la existencia en algunos países de ordenamientos jurídicos que obstaculizan su eficacia y globalidad. Los gobiernos y los empleadores deben trabajar juntos para garantizar que los criterios de contratación pasen a ser más transparentes con el fin de erradicar la discriminación. Deberíamos prestar especial atención a las inquietudes de los empleadores en relación con el aumento de los costos de producción en un mercado global competitivo.

La globalización, las exigencias de las reformas macroeconómicas y las políticas de ajuste han dado lugar al nacimiento de una discriminación institucionalizada.

Esto ha repercutido a su vez en el nivel de cualificación de la mano de obra en el sector informal.

Las tradiciones, las normas sociales, las culturas, las creencias y los valores nacionales generan instituciones sociales e, incluso, civilizaciones. Por consiguiente, los nuevos modelos y normas no deben ocultarlos ni negarlos. De hecho, las actitudes unidimensionales generan contradicción y resistencia, sobre todo en sociedades en las que las tradiciones y los valores son preeminentes. Por tanto, es importante que las leyes y las normas se redacten teniendo en cuenta debidamente los aspectos culturales y sociales. A tal fin, así como para promover la difusión de las políticas macroeconómicas, es fundamental adoptar una metodología flexible acorde con las capacidades políticas, sociales y económicas que haga posible el desarrollo sostenible.

La aplicación del Convenio núm. 111 en el contexto de las creencias sociales y religiosas es particularmente delicada. Varias interpretaciones, algunas con un cierto grado de contradicción y ambigüedad, se han pronunciado respecto del artículo 4 de dicho Convenio. Tal vez deberíamos ocuparnos más del aspecto de los derechos humanos y de los derechos de la ciudadanía para abrir ese callejón sin salida en el que se encuentran las cuestiones relativas a la seguridad nacional. Me complace informarles de que el Gobierno de la República Islámica del Irán ha creado un comité nacional presidido por el Presidente para promover eficazmente el respeto de los derechos civiles y erradicar la discriminación en el empleo. Este comité, en el que participan representantes de distintas religiones, examina las condiciones y los requisitos del empleo y adopta decisiones al respecto para eliminar toda razón de discriminación.

En la actualidad, los sistemas de seguridad social se ven cada vez más amenazados por el surgimiento de una relación de empleo disfrazada que, de alguna forma, ha hecho que una gran parte de la mano de obra mundial sea objeto de discriminación, especialmente en los países en desarrollo. Deberíamos velar por la promoción de los sistemas de seguridad social. La OIT ha de emprender una campaña para reducir los riesgos en materia de seguridad que conlleva la protección social a través del diálogo social y la promoción del tripartismo.

*Original francés:* Sr. VANDAMME (*delegado gubernamental, Bélgica*) — Hace escasas semanas organizamos en Bélgica un seminario sobre el Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*. Nos llamó la atención una de las observaciones hechas, según la cual no sólo se debe contar con textos jurídicos para generar esa igualdad, sino tener instancias para hacer respetar ese principio.

En 1989 por ejemplo, se creó un Tribunal de arbitraje en Bélgica y, desde entonces, cualquier persona que justifique su interés, puede pedir la anulación parcial o total de una ley, que vulnere los derechos de igualdad y de no discriminación que se recogen en la Constitución.

Esto no sólo ha trastornado todo el campo jurídico sino también la mentalidad de la gente. Cada vez que se emprende una iniciativa legislativa, se piensa por lo tanto, en términos de igualdad.

Si bien no es cierto que pasar del principio de igualdad a una realidad jurídica es una tarea a largo plazo, hay que señalar, no obstante, que las iniciativas que se han tomado para que se concrete este principio fundamental se han multiplicado considerablemente en los últimos

años. En 1978, Bélgica adoptó la ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres, y en 1981 la ley sobre la represión de actos de tipo racista, lo cual constituye un primer paso.

Hace poco, el 25 de febrero de 2003, Bélgica adoptó una nueva legislación con vistas a luchar contra la discriminación por razones de sexo, raza, orientación sexual, edad, convicciones religiosas o discapacidad. Esta ley, que introduce en Bélgica las dos directivas europeas en la materia permite la inversión de la carga de la prueba.

Si pasar del principio de la igualdad a una realidad jurídica es una tarea de varias generaciones, ¡qué pensar entonces de su aplicación en la vida cotidiana! No obstante, a pesar de la dificultad que esto supone, es necesario intentarlo.

En 1993 creamos en Bélgica el Centro para igualdad de oportunidades y de lucha contra el racismo. Ese centro, y nuestro Instituto para la igualdad entre hombres y mujeres constituyen medidas estructurales en su lucha contra la discriminación, porque es un combate que hay que librar a diario y a distintos niveles.

En el contexto de la aplicación del principio de la igualdad en la vida cotidiana, celebramos las recomendaciones del Informe global en cuanto a tomar medidas contra la discriminación en el trabajo. Dichas recomendaciones se aplicarán pronto en Bélgica.

Conseguir la igualdad en el trabajo es también una cuestión de voluntad política, y el nuevo Gobierno belga, resultante de los últimos comicios de mayo, se ha puesto de acuerdo sobre un tema esencial: la adopción de un plan plurianual para combatir la discriminación en el trabajo.

*Original inglés:* Sr. SWEENEY (*consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, Estados Unidos*) — Ha llegado la hora de la igualdad en el trabajo, ya que cualquier tipo de discriminación priva a los trabajadores de hacer sentir sus voces en el mismo. Aplaca tanto a los trabajadores como a los empleadores, aumenta la pobreza y la desigualdad para todos.

Incluso con los adelantos logrados en los últimos 50 años en los Estados Unidos seguimos luchando cotidianamente contra las formas tradicionales de discriminación, aun cuando debemos hacer frente a sus nuevas manifestaciones.

La discriminación por raza y por sexo compiten contra nuestro principio de trato desigual de los trabajadores por su estado de salud u orientación sexual. Aquellos de nosotros que formamos parte de la comunidad progresista de nuestros países, estamos preocupados por el aumento de la discriminación como resultado de los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001, que nos recuerdan cuán fácil es que vuelvan a aflorar las persecuciones étnicas y religiosas.

La discriminación afecta a trabajadores de todo tipo de puestos, pero sobre todo los trabajadores que tienen cargos de menor importancia y las mujeres son los más afectados por la desigualdad. Durante años hemos trabajado para colmar la brecha de salario de remuneración que perciben hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. El camino ha sido largo. Recuerdo que hace 20 años hacíamos presión por lograr una legislación de igualdad de pago y las mujeres cobraban 69 céntimos por cada dólar que percibían los hombres. En la actualidad esa cifra sólo ha aumentado a



76 céntimos por dólar que cobran los hombres. En los Estados Unidos, las minorías todavía cobran menos.

Las mujeres latinas reciben 55 céntimos por dólar y las afroamericanas ganan 67 centavos en comparación con un dólar para los hombres.

Las familias trabajadoras norteamericanas pierden en total 200.000 millones de dólares debido a este desfase de ingresos y ello resulta en un promedio de ingresos familiares perdidos de 4.000 dólares anuales.

Tratamos de explicar esta asombrosa pérdida para la unidad familiar a los trabajadores, pues es sumamente importante ya que cada vez más hay más familias que perciben dos ingresos. Durante mucho tiempo también hemos intentado que no hubiera discriminación por motivos raciales en el salario. Siento comunicar que los hombres afroamericanos que viven en Estados Unidos siguen ganando mucho menos que los blancos por el mismo trabajo. Una vez más, nos vemos inmersos en viejas luchas por la discriminación positiva y por que se tenga especialmente en cuenta a los trabajadores con discapacidades.

Pongo estos ejemplos ya que, por ser una gran nación industrial, deberíamos dar ejemplo a la hora de combatir la discriminación, y no lo hacemos. Es especialmente lamentable puesto que estamos intentando superar nuestra larga crisis económica.

El desempleo que afecta a hombres, mujeres y otros grupos de trabajadores siempre está por encima del promedio y, en la actualidad, nos encontramos con la peor situación en nuestro mercado laboral desde la gran depresión.

El Informe global nos ayuda a centrarnos en la imperiosa necesidad de desplegar grandes esfuerzos por eliminar la discriminación. Es igual de malo exigir que en México las mujeres trabajadoras se sometan a pruebas de embarazo al pedir trabajo en las zonas francas de exportación, como que se despidan a los trabajadores de África con VIH/SIDA por su estado de salud. Es absolutamente inaceptable condenar, intimidar y asesinar a trabajadores colombianos por estar sindicados.

La discriminación, sin duda, guarda una estricta relación con la pobreza en cualquier nación y continuamos trabajando con nuestros homólogos internacionales para abogar a favor del cambio en las políticas del FMI, la OMC y el Banco Mundial. Apoyamos incondicionalmente las tres estrategias descritas en *La hora de la igualdad en el trabajo*, a saber: conocimientos, concienciación y servicios. No basta con condenar las prácticas discriminatorias que son moralmente injustas, políticamente reprochables y económicamente fallidas.

El próximo año, uno de los temas de la Conferencia será el de las migraciones. Las conclusiones del debate de hoy deberían reflejarse en el examen de la cuestión de los migrantes. Los trabajadores migrantes suben algunas de las peores formas de discriminación. A menudo recuerdo que discriminación, el desempleo, y la pobreza son malos para todos, es decir, para las empresas los gobiernos y los trabajadores.

Los trabajadores que no encuentran trabajo o que perciben una remuneración menor de la que debieran no pueden gastar dinero, ahorrar ni pagar impuestos. Las familias sin ingresos adecuados no pueden comprar casas, mercancías manufacturadas ni todos esos bienes de los que todos queremos disfrutar.

Del mismo modo, quiero recordar que los trabajadores autónomos no dependen del gobierno ni de las insti-

tuciones de cuidados de salud, de los subsidios de alquiler, ayuda a las guarderías u otros beneficios fiscales. Los trabajadores que no tienen que vivir del pluriempleo pueden pasar más tiempo con sus familias y sus hijos, aportando más beneficios a la comunidad de los que reciben.

Durante muchos años, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) no se ratificó en el Senado de los Estados Unidos. Ahora ha llegado el momento de completar esta importante ratificación de un convenio fundamental de la OIT, el de la no discriminación en el trabajo. Gracias al apoyo de los empleadores estadounidenses, insto a nuestro Gobierno a que apoye la ratificación del Convenio núm. 111.

Evidentemente, consideramos que los trabajadores que pueden afiliarse libremente a los sindicatos, pueden protegerse contra la discriminación, negociar pensiones y seguro de enfermedad y negociar el tipo de salarios necesarios para salir adelante. Por ese motivo, nuestra principal prioridad en los sindicatos del mundo es velar por que los trabajadores sean libres de ganar la representación de los sindicatos. Es bueno para las empresas, para los trabajadores y para los gobiernos.

Sra. FRANCO (*consejera técnica y delegada suplente gubernamental, México*) — El Gobierno de México acoge con beneplácito el Informe global *La hora de la igualdad en el trabajo*, pues constatamos una vez más los paralelismos entre las premisas de la política laboral mexicana y los principios que orientan el quehacer de la OIT. Celebramos la conjunción de dos temas en esta reunión de la Conferencia: la superación de la pobreza mediante el trabajo y la eliminación de la discriminación.

El Gobierno de mi país ha puesto en marcha y reforzado numerosos programas para asegurar que los mexicanos puedan sumarse al trabajo, que es el mayor patrimonio de las personas y de las familias. Como refirió el Secretario del Trabajo de México aquí hace unos días, «todas las personas, sin discriminación, tienen derecho al trabajo: jóvenes, mujeres, adultos mayores, trabajadores migratorios, indígenas, personas con alguna discapacidad y los pobres, han de tener oportunidades para sumarse al trabajo con equidad y justicia».

Quisiera hacer una breve alusión a la seropositividad VIH/SIDA como estigma y causa de discriminación laboral. El Informe global se refiere a un estudio publicado en 1998 para mencionar a México entre los países donde se viola la confidencialidad de los expedientes médicos sobre VIH/SIDA.

En nuestro sistema de seguridad social, los documentos, datos e informes que los trabajadores proporcionan son estrictamente confidenciales y no pueden comunicarse o darse a conocer en forma nominativa o individual. Toda detección del VIH/SIDA se debe regir por los criterios de consentimiento informado y confidencialidad; es decir, que quien se somete a análisis debe hacerlo con conocimiento suficiente, en forma voluntaria y mediante autorización explícita.

México cuenta con instancias médicas y de derechos humanos, ante las cuales pueden acudir quienes fueran afectados en sus derechos. Hemos alertado a las autoridades competentes del Gobierno de México respecto del contenido del informe, quienes por supuesto agradecerán conocer la evidencia con que cuenta la Oficina para afirmar que al día de hoy hay una supuesta prevalencia de esta práctica ilegal, de violación de confidencialidad en

los expedientes, con el fin de que puedan atender oportunamente los casos que se presentaran y contribuir así a la efectividad del informe como usted mismo ha dicho, señor Presidente.

*Original inglés:* Sra. AYIKWEI KOFIE (*consejera técnica de los trabajadores, Ghana*) — Toda persona, cualquiera que sea su sexo, raza o procedencia — del norte, sur, este u oeste — y miembro de una familia rica o una familia pobre, llega a esta tierra con la dignidad que le confirió el Creador.

La eliminación de la discriminación en el empleo fue uno de los pilares de la fundación de la OIT en 1919, hace más de 80 años. En 2003, 84 años más tarde, y a pesar de los inmensos adelantos tecnológicos y otros descubrimientos de esta era científica, seguimos luchando contra la discriminación en sus distintas formas y grados.

La discriminación es perversa, le roba al pueblo su dignidad y le niega la posibilidad de desarrollar sus competencias y su pleno potencial. La discriminación deshumaniza a las víctimas, dejándolas indefensas, atemorizadas y sin voz.

Para los sindicatos de Ghana, de Africa y del mundo, la discriminación es una burda violación de los derechos fundamentales de la persona humana y una afrenta a la justicia social. La eliminación de la discriminación, en todas sus formas, es un objetivo prioritario del movimiento sindical.

La mundialización actual impulsada por las empresas, conjugada con las panaceas prescritas por las instituciones de Bretton Woods, ha agudizado las desigualdades en el lugar de trabajo. La privatización, los despidos, el trabajo precario, el trabajo en régimen de subcontratación, el subempleo y el aumento del desempleo han empujado a muchos trabajadores hacia la economía informal. Así ocurre, en particular, en los países en desarrollo y en transición.

Los trabajadores de la economía informal, la mayoría de los cuales son mujeres, son los más vulnerables: no están protegidos por la legislación social y laboral, y sus puestos de trabajo son precarios, de mala calidad, a menudo peligrosos, sucios y degradantes. En otras palabras, su situación dista mucho del trabajo decente.

La aplicación del programa de trabajo decente y la estrategia para la reducción de la pobreza de la OIT son esenciales para resolver el problema de la discriminación en el trabajo y en el mercado laboral. Estamos de acuerdo con el Director General cuando dice en su Memoria que aun cuando se han logrado avances hacia la eliminación de la discriminación, queda muchísimo por hacer todavía.

Quisiera hablarles de la igualdad de remuneración, que para muchas mujeres todavía es un espejismo. Muchos gobiernos y empleadores, especialmente de los países que dicen haber logrado cierto grado de igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, se contradicen en cuanto se trata de asegurar la equidad salarial. En el mundo entero, las mujeres ganan entre el 30 y el 60 por ciento menos que los hombres. En el Reino Unido, por ejemplo, las estadísticas han demostrado que una señora que fríega el suelo en un hospital gana 45 por ciento menos que un hombre que hace un trabajo idéntico. Una mujer con calificaciones parecidas a las de un hombre todavía tiene que trabajar dos veces más para lograr que se la promueva a un cargo superior, pero cobrando menos.

Los empleadores siguen prefiriendo a los hombres, antes que a las mujeres, por lo que se refiere a mejorar sus competencias profesionales y darles oportunidades para mejorar sus ingresos y su progresión en el trabajo.

Los sindicatos creen que los gobiernos deben desempeñar un papel fundamental para eliminar la discriminación contra las mujeres. La legislación sobre la igualdad es un factor importante, pero tan sólo si las leyes se aplican y supervisan efectivamente.

Los servicios básicos, como el suministro de agua, la higiene pública, la salud y la educación, tienen un efecto sumamente positivo en la situación de las mujeres. Los servicios públicos de calidad, accesibles y asequibles para todos, son la base para lograr la igualdad en el trabajo.

Los sindicatos han aplicado con éxito diversas estrategias en la lucha contra la discriminación de género en el lugar de trabajo y en el mercado laboral, entre las que figuran la incorporación de la dimensión de género en la negociación colectiva, así como en todas nuestras políticas, programas y actividades. Creemos firmemente que el movimiento sindical es el mejor vehículo para que los trabajadores luchen por sus derechos, eliminen la discriminación y fomenten la igualdad en el lugar de trabajo. Para que nuestros sindicatos sean más integradores y diversos, estamos adaptando nuestras estructuras y garantizando que en ellas se refleje la diversidad de nuestros miembros.

Como dice la Memoria, si queremos resolver eficazmente el tema de la discriminación, es fundamental que los Grupos que promueven la equidad estén representados en los órganos decisorios. Al respecto, quisiera señalar que distamos mucho de haber logrado nuestro objetivo de que haya una representación adecuada de las mujeres en la OIT. Basta con fijarse en la composición de los delegados aquí presentes para determinar si hay un equilibrio entre hombres y mujeres, o más bien un desequilibrio. El plan de acción debe abordar esta materia con toda prioridad.

Lo que el movimiento sindical quiere ver en el plan de acción es lo señalado por el Presidente del Grupo de los Trabajadores, Sr. Trotman, entre otras cosas: apoyar la capacitación, tanto para las organizaciones de trabajadores como para las estructuras tripartitas, junto con información, educación y concienciación de y para los interlocutores sociales; ayudar a las organizaciones de trabajadores y empleadores a aplicar criterios de equidad y diversidad en la capacitación y formación de afiliados, y facilitar recursos para que la OIT refuerce su campaña de promoción para la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 100 y 111, análoga a la exitosa campaña de ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Para concluir, es importante que todos los interlocutores sociales, en cooperación con la OIT, adopten un enfoque proactivo, basado en derechos y de plazos fijos, para detectar y eliminar todas las formas de discriminación. Ha llegado la hora de actuar.

*Original inglés:* Sr. SARWAR (*delegado gubernamental, Pakistán*) — Permítanme empezar felicitando al Director General de la OIT por haber presentado el Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*.

El Informe dice, con razón, que la discriminación en el trabajo priva a la gente de la posibilidad de participar

plenamente, con lo cual hay menos justicia y honradez en el trabajo. La eliminación de la discriminación es esencial para que todas las personas, sin tener en cuenta sus peculiaridades físicas, culturales y religiosas, puedan elegir libremente la orientación profesional que deseen a fin de desarrollar sus capacidades y de obtener una remuneración justa con arreglo a esas capacidades.

La discriminación en el trabajo afecta a todos los países y a todos los ordenes económicos. Por eso es necesario condenarla oficialmente a nivel universal. Los gobiernos, empleadores y trabajadores tienen una responsabilidad fundamental en la lucha por la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.

La Constitución del Pakistán rechaza toda forma de discriminación y explotación; nuestra Constitución, en su artículo 3, hace referencia a la igualdad de trato en el trabajo y declara que el Estado garantizará la eliminación de toda forma de discriminación y la plena aplicación del principio fundamental de que, a cada uno según su capacidad, y a cada uno según su trabajo. La Constitución del Pakistán dice, asimismo, que el principio de salario igual por trabajo de valor igual, tiene que adaptarse para fomentar la igualdad de género en el sistema salarial.

Es una clara manifestación del firme compromiso de nuestro país en la eliminación de la discriminación en el trabajo. La política laboral del Pakistán anunciada el pasado mes de septiembre hace hincapié en la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo. Se trata, sobre todo, de mejorar el entorno laboral para facilitar que las mujeres puedan acceder a él.

A pesar de que la legislación laboral existente no permite ningún tipo de discriminación en el trabajo, estamos intentando elaborar leyes nuevas, que se centren más y mejor en este tema.

La eliminación de la discriminación exige esfuerzos y políticas coherentes por parte de todos los implicados y durante un largo período de tiempo. No sólo es obligación de los gobiernos sino de todos los interesados, desempeñar una función activa para lograr la igualdad en el trabajo.

Algunos de los hechos y cifras sobre la igualdad en el trabajo en el Pakistán incluyen la ratificación del Convenio núm. 100 por parte del Gobierno del Pakistán que ha suprimido los obstáculos a la igualdad de género en la remuneración. Esto dará el empujón necesario a los esfuerzos jurídicos e institucionales para que la igualdad de remuneración sea una realidad.

El Gobierno del Pakistán ha suprimido rápidamente las disparidades de género en la función pública. Ahora las mujeres tienen una representación del 50 por ciento en los organismos locales. Esto es un hito en la lucha de las mujeres por conseguir la igualdad en el empleo en el Pakistán.

El Gobierno del Punjab, que es la principal provincia del Pakistán está pensando contratar mujeres para ocupar puestos en la función pública laboral, ya que hay un gran número de ellas trabajando en el sector industrial.

En la Constitución del Pakistán, se ha adoptado el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor para luchar por la igualdad de género en el sistema salarial. La Ordenanza sobre el Salario Mínimo, que acaba de ser aprobada, garantiza que se aplique estrictamente la ley a este respecto.

Pakistán ha firmado siete de los ocho convenios fundamentales. Esto prueba el compromiso del Gobierno del Pakistán, al más alto nivel, en la aplicación de las normas

internacionales del trabajo. La aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) no sólo corregirá las injusticias en materia de trato salarial de las mujeres, sino que también las alentará a entrar en el mercado laboral.

La OIT ha estado ayudando al Gobierno del Pakistán a abordar varias cuestiones relativas al trabajo, como son el fomento del empleo, el desarrollo de los recursos humanos, la mejora de las condiciones laborales, la mejora de la gestión, la salud y la seguridad en el trabajo, la eliminación del trabajo infantil y del trabajo en régimen de servidumbre.

Esperamos contar con la colaboración de la OIT para garantizar la igualdad en el trabajo, sin ningún tipo de discriminación.

*Original inglés:* Sr. VIDNES (*delegado gubernamental, Noruega*) — Los derechos humanos se aplican a todas las personas por igual con independencia de su sexo, religión, color, orientación sexual o de si tienen alguna discapacidad. Promover los derechos humanos es parte integrante del programa político del Gobierno de Noruega y de su base de valores. Considero, pues, que la cooperación internacional para el desarrollo, debería basarse en gran medida, en estos derechos.

Con este enfoque, deseamos contribuir a la realización de los derechos humanos fundamentales de los más desfavorecidos. Por tanto apoyamos decididamente uno de los argumentos del Informe global, a saber, que la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo produce resultados que van más allá que el individuo, y que se extiende a la economía y a la sociedad en general.

Cuando los trabajadores gozan de igualdad de oportunidades y de trato, la utilización eficaz de los recursos y de los diferentes talentos puede explotarse más adecuadamente; éste es un elemento indispensable de toda lucha contra la pobreza y en pro del desarrollo sostenible.

Quisiera alabar al Director General y a la Secretaría por haber presentado un Informe tan interesante, tan bien escrito sobre este tema tan decisivo y pertinente.

Durante decenios el Gobierno de Noruega ha basado su asistencia para el desarrollo en la creencia firme de que el desarrollo no puede ser sostenible a menos de que las mujeres puedan participar plenamente en todos los aspectos de este proceso y compartan los beneficios del progreso. Noruega, por consiguiente, velará por garantizar que su cooperación para el desarrollo contribuya a la participación de la mujer en el desarrollo económico en pie de igualdad con la del hombre. Otro principio para nuestra asistencia en materia de desarrollo es apoyar el desarrollo de políticas, comerciales e industriales, de modo que las mujeres puedan participar en ellas y ayudar a prestar atención a la cuestión de la mujer en el trabajo, y al uso que hacen del tiempo.

No obstante, si el proceso de establecer los mismos derechos para el hombre y la mujer en el lugar del trabajo quiere tener éxito, se requerirá voluntad política y una perspectiva a largo plazo.

La sociedad necesita utilizar la experiencia tanto de los hombres como de las mujeres, de modo que la igualdad de género es una inquietud nacional y no simplemente una cuestión sobre los derechos de la mujer.

Las personas discapacitadas, señor Presidente, están con frecuencia entre los más pobres de cualquier sociedad, una circunstancia que también se da en los países en desarrollo. Dentro de nuestros esfuerzos comunes por

luchar contra la pobreza, es sumamente importante centrar nuestra atención en la inclusión social de las personas discapacitadas. Otros grupos vulnerables que merecen especial atención son las minorías, inmigrantes y las poblaciones indígenas.

Nosotros apoyamos los elementos del plan de acción que se presentan y describen en el Informe. Estamos de acuerdo en la necesidad de que hay que mejorar nuestro conocimiento sobre el tema y quisiera, también, subrayar la importancia del sector de la educación. Una serie de estudios demuestra que la inversión en educación, sobre todo en la educación de la mujer es la única que produce máxima rentabilidad social. Las mujeres educadas tienen menos niños, gozan de una mejor salud y a su vez, tendrán más posibilidades de beneficiarse también de una buena educación.

Los interlocutores sociales también deben desempeñar un papel fundamental en el ámbito de la formación y de los esfuerzos por la promoción de la igualdad. El plan propone que se refuerce la ayuda de la OIT para la elaboración y revisión de una legislación relativa a la igualdad. El plan pretende fortalecer la capacidad nacional para aplicar dicha legislación, y se propone también la creación de un nuevo servicio que permita ayudar a la creación y funcionamiento de las instituciones nacionales. Nosotros apoyamos estas propuestas y consideramos esencial que la OIT trabaje en colaboración con todas las organizaciones internacionales, como el PNUD.

*Original árabe: Sra. AL-JABI (Ministra de Asuntos Sociales y de Trabajo, República Arabe Siria)* — Este importante Informe, *La hora de la igualdad en el trabajo*, que nos ha sido presentada por el Director General es el primer Informe global sobre la erradicación de la discriminación en el empleo y el trabajo, y es parte del esfuerzo desplegado por el Director General, esfuerzo realizado de manera destacada. Desde el comienzo hemos prestado atención a todos los informes presentados por la Organización sobre el tema, así como a los Convenios relativos a esta cuestión.

Quisiera añadir que este Informe ha de tener consecuencias positivas. *Superar la pobreza mediante el trabajo* y *La hora de la igualdad en el trabajo*, son los dos informes presentados a en esta Conferencia Internacional del Trabajo; ambos van a tener consecuencias positivas y creo que son el resultado de la convicción de que están íntimamente relacionados entre sí, ya que para lograr la igualdad en el trabajo es importante luchar contra la discriminación.

Hasta ahora las estrategias no han tenido en cuenta la discriminación y su relación con la pobreza. Debemos reconocer que la pobreza suscita todo tipo de discriminaciones en base a diferentes factores. Como lo indica el Informe, la discriminación en el empleo está enraizada en la pobreza, y también genera pobreza.

El estudio de este importante Informe nos lleva a subrayar los siguientes puntos: ratificar los convenios pertinentes es algo muy importante como también lo es el seguimiento de su aplicación. La cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones femeninas del mundo es también muy importante, ya que esto ha de beneficiar a esas organizaciones femeninas y dará un impulso a la igualdad entre hombres y mujeres, lo que tendrá consecuencias positivas en diferentes ámbitos.

También debemos prestar atención a la situación de las trabajadoras en el sector agrícola, sobre todo a la de aquellas que no reciben remuneración. Es importante también tener presente la situación de los trabajadores migrantes y los trabajadores desocupados ya que estos temas se deben tratar en forma prioritaria.

En cuanto a los trabajadores del sector informal también merecen una atención especial y nos parece oportuno que la Organización haya tratado este tema el año pasado. Consideramos que las conclusiones del Informe del año pasado sobre ese sector repercutirán en nuestro trabajo de este año, ya que pone de manifiesto la necesidad de brindar una formación adecuada a todos los niveles para alcanzar la igualdad en el trabajo.

Cuando hablamos de formación quisieramos hacer hincapié en la formación de las mujeres y de las jóvenes que están en situación de inferioridad por numerosos motivos, que ahora no voy a tratar. La educación es algo fundamental para lograr la igualdad en el trabajo, ya que una buena educación es una buena base para la igualdad en el trabajo entre las personas, y cualquier estrategia de lucha contra la pobreza no puede tener éxito si no se basa en la educación y la igualdad. Debemos velar por que la globalización no conduzca hacia resultados opuestos a los deseados.

Cuando hablamos de educación hacemos hincapié en que ésta es una herramienta importante en la lucha contra la discriminación.

Debemos también mencionar aquí lo importante que es sensibilizar a las personas acerca de sus derechos, ya que con una buena educación se puede tener conciencia de esos derechos, como lo menciona el Director General en el Informe.

La igualdad en el lugar del trabajo es algo que deben tener presente los tres interlocutores, y ahora quisiera pasar a la cuestión de la importancia del trabajo para las personas discapacitadas. En Siria tenemos una legislación considerada avanzada al respecto. Estimamos que la legislación representa el primer paso hacia la igualdad en el trabajo. La legislación representa la espina dorsal de toda la estructura. En la República Arabe Siria se considera fundamental lograr la igualdad en el trabajo. Hemos ratificado los Convenios núms. 111 y 100 y prestamos también la debida atención a la cuestión de la seguridad social para las mujeres.

El Director General en su Informe dice que hay que escuchar la voz de todos los trabajadores y de todos los empleadores que han sido víctimas de discriminación, sobre todo los trabajadores que trabajan en el sector informal.

El principio de la repartición es siempre positivo, ya que ello nos permite tener un verdadero conocimiento de lo que está ocurriendo en el terreno. Debemos saber plenamente lo que sucede en cuanto al trabajo infantil, y ello debe darse a conocer por los medios de comunicación.

Para concluir, quisiera decir que en las páginas 147 y 148 del Informe sobre la igualdad en el trabajo, por primera vez aparecen los países de Africa del Norte y de Oriente Medio en lugar del Grupo de Países Arabes.

*Original inglés: Sr. LEVINE (delegado gubernamental, Estados Unidos)* — Los Estados Unidos desean expresar su aprecio al Director General y a la Secretaría por el ingente esfuerzo que han realizado al preparar este informe y por los excelentes resultados que nos presentan.

Aplicar los principios de la Declaración es uno de los objetivos de la Organización y este Informe es una importante herramienta para ayudarnos a alcanzar ese objetivo.

Nosotros, en los Estados Unidos, nos enorgullecimos de nuestros logros en la lucha contra la discriminación bajo todas sus formas. Por ejemplo, en relación con la discriminación de género, la Secretaria de Trabajo Chao dijo hace poco que las mujeres representan casi la mitad de todos los puestos directivos en los Estados Unidos y hoy la mujer está en la vanguardia del mundo empresarial creando millones de nuevos puestos y edificando la seguridad de nuestra nación.

El Presidente Bush ha dado gran importancia a la creación de oportunidades para las personas discapacitadas y ha aplicado una nueva iniciativa para hacer frente a los retos constantes con que se ven enfrentadas las personas discapacitadas.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha prestado mucha atención al examen de las relaciones entre el trabajo y la familia, promoviendo la iniciativa empresarial, y luchando contra los últimos vestigios de la discriminación en el lugar de trabajo, sea donde fuera.

La Memoria, así como el Informe global, han sentado unas firmes bases para la aplicación de la Declaración por medio de sus exámenes por temas y por regiones. Estos documentos permiten elaborar un inventario que podremos utilizar todos nosotros al tratar de lograr un mayor cumplimiento de los principios.

Al proyectarnos hacia el futuro para empezar un segundo ciclo de exámenes, deberíamos reflexionar en forma sopesada los nuevos enfoques y las nuevas estrategias que permitirían aplicar los principios plasmados en la Declaración. Nuestra tarea es darle seguimiento de manera efectiva y útil.

Los informes de los últimos cuatro años nos permiten lograr esto, ofreciéndonos también un panorama muy completo de la situación de los derechos de los trabajadores. En gran medida, gracias a estos esfuerzos, el número de ratificaciones ha aumentado de forma espectacular.

La pregunta que planteo yo a este grupo es la siguiente: ¿podemos hacer más para ser más eficaces? Los informes anuales y los informes globales nos llevan a darnos cuenta de que la aplicación de la Declaración requiere una acción más concertada por parte de todos nosotros. Como grupos, como individuos, debemos fijar nuestros objetivos hacia la próxima fase de aplicación.

Agradezco al Director General y a la Secretaría por el excelente trabajo realizado y esperamos que podamos aunar todos nuestros esfuerzos para mejorar los progresos en el cumplimiento de esta misión.

*Original inglés:* Sr. PENNEY (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Reino Unido*) — El Reino Unido celebra este importante informe sobre la discriminación en el lugar de trabajo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Reino Unido apoya la Declaración y la ratificación universal de todos los convenios fundamentales en los que se basa. En 1971 ratificamos el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y, en 1999 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Este Informe es un recordatorio oportuno de que, pese al reconocimiento de las principales formas de discriminación y de los intentos de eliminarla, queda aún mucho por hacer. Un mundo en permanente cambio puede ofrecer nuevas oportunidades para la discriminación, si ésta no se controla.

Como señala el Informe, no podemos pretender que la discriminación desaparezca como por arte de magia porque la ignoramos, ni que el mercado aborde la cuestión por sí mismo. Estamos plenamente de acuerdo con la evaluación del Informe, según la cual todos los actores implicados, entre otros, los gobiernos, empleadores, organizaciones de trabajadores y la OIT, han de comprometerse, decidida y continuamente, con la acción para luchar contra la discriminación en el trabajo.

Respecto al género, coincidimos con las observaciones del Informe de que las percepciones estereotipadas de lo que es el trabajo femenino, el precio que conlleva la maternidad y los efectos de los compromisos familiares en el absentismo pueden llevar a que las mujeres sean objeto de discriminación en el mercado laboral. Queremos cambiar esas percepciones y transformar la igualdad de género en una realidad.

Por este motivo se ha creado una división de las mujeres y la igualdad bajo la supervisión de un ministro con la que se desea mejorar la posición de las mujeres y promover la igualdad para todos.

Además, entre otras medidas, hemos creado una estrategia de atención al niño, la introducción de un salario mínimo nacional; hemos mejorado y ampliado las prestaciones en el trabajo, y hemos facilitado las demandas en materia de igualdad salarial.

Por lo que respecta a la discriminación racial, el Reino Unido está dispuesto a combatirla sea cual sea la forma que adopte.

Las personas de grupos étnicos minoritarios tienen una tasa de desempleo superior a la de los blancos en el Reino Unido. Reconocemos que hay que hacer más para poner término a esta desigualdad y por ello, hemos emprendido nuevos programas para ayudar a los grupos más desfavorecidos y hemos creado grupos de acción que están trabajando en las zonas más marginadas del Reino Unido.

Además, un informe reciente sobre minorías étnicas en el mercado laboral destacó que debían ofrecerse mejores oportunidades en el lugar de trabajo y elevar el nivel de educación y capacitación de las personas que pertenecen a minorías étnicas. Se ha creado un grupo de trabajo para garantizar la aplicación de estas medidas en la práctica y en las políticas generales sobre desarrollo.

Celebramos la atención que el Informe otorga a la discriminación contra personas con discapacidades. Celebramos que se haya promulgado el código de prácticas recomendadas para la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

Nuestra legislación ya ofrece suficiente protección contra la discriminación en el área de acceso a bienes, servicios e instalaciones.

También hemos firmado la Directiva del empleo de la Unión Europea y se ha dictado un reglamento para someterlo a la aprobación del Parlamento. Lo que queremos es que esta ley pueda beneficiar a 1 millón de pequeños empleadores y generar unos 7 millones de puestos de trabajo más.

Hemos creado una Comisión de derechos para los discapacitados que intenta eliminar la discriminación

contra estas personas de forma práctica entre otras, con un teléfono de ayuda en línea, un servicio jurídico y un servicio de conciliación.

Sabemos que se ha creado un comité *ad hoc* para examinar las propuestas para un convenio de Naciones Unidas para la protección de los derechos de personas con minusvalías. El convenio fue objeto de examen en una conferencia la semana pasada y nos complace saber que la OIT ha solicitado ser miembro de dicho comité.

El Reino Unido también apoya la idea de elaborar ese nuevo convenio y vamos a seguir desempeñando un papel activo en el trabajo del comité *ad hoc*.

Respecto al envejecimiento tenemos varias iniciativas con objeto de apoyar a los trabajadores más veteranos de las plantillas y poner término a la discriminación. Se basa en tres enfoques: cambiar la actitud de los empleadores para con los trabajadores más ancianos; ofrecer incentivos para que estas mismas personas permanezcan en el trabajo o vuelvan a integrarse en plantilla y establecer leyes que prohíban la discriminación en el trabajo como la que se prevé en la Directiva de la Unión Europea de diciembre de 2006.

Participamos plenamente en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento y en la Conferencia Ministerial sobre el Envejecimiento que se celebró en Berlín, el año pasado, con vistas a garantizar que en ambos acontecimientos había compromisos importantes sobre el empleo en la vejez.

Celebramos este Informe anual como una gran contribución a nuestra comprensión de la naturaleza de la discriminación en el lugar de trabajo. Celebramos que se haya incluido todo un abanico de modalidades de discriminación, sobre todo contra la gente con VIH/SIDA o contra los más ancianos.

El Informe es una fuente muy importante de información internacional sobre la discriminación en el trabajo y debería consolidarse. Se ha hecho mucho hincapié en la discriminación en el trabajo en países con ingresos medios y altos, apenas se sabe nada de los países con baja renta, especialmente por lo reducido que es su sector estructurado.

La discriminación en el sector informal y en empresas familiares requiere más documentación y atención.

Al igual que el Sr. Sweeney, acogemos con satisfacción la estrategia triple de conocimiento, movilización y servicios y habrá que estudiar estas tres dimensiones con mucha atención.

Nos interesan además las propuestas de la OIT para ayudar a los Estados Miembros a hacer frente a la discriminación en el lugar de trabajo y a incorporar la igualdad en el trabajo en las líneas generales de otros programas de la OIT.

Esperamos ansiosos las nuevas propuestas.

*Original francés:* Sr. ELMIGER (*delegado gubernamental, Suiza*) — La dicha sólo puede estallar entre seres que se sienten iguales. Si esta frase de Honoré de Balzac fuera cierta, no debería reinar mucha dicha en este mundo porque demasiadas personas se sienten en condición de desigualdad unas respecto de las otras, según las conclusiones del Informe global.

El Informe demuestra que la discriminación es un fenómeno corriente en el mundo del trabajo, incluso si determinados tipos de discriminación son desde hace mucho tiempo, objeto de atención constante por parte de la comunidad internacional — la discriminación contra

las mujeres, por ejemplo — sigue existiendo. La discriminación abandonó sus modalidades más patentes para convertirse en algo mucho más sutil, surgieron nuevos tipos de discriminación, por ejemplo, contra los enfermos de VIH/SIDA o contra las personas discapacitadas.

Suiza desea encomiar la importancia del trabajo realizado por la Oficina en la redacción de este Informe, y en la densidad de la información que contiene. Lamentablemente, esta densidad de información trae como corolario un incremento del volumen de los informes, lo que, en mi opinión, no mejora necesariamente, la eficacia para alcanzar el objetivo fijado.

En ese sentido, hemos llegado a un volumen crítico que no habría que superar en lo sucesivo. Asimismo, quisiera señalar que el Informe establece un vínculo entre discriminación y pobreza. El reto es importante, quien quiera erradicar la pobreza, también tiene que arrostrar la discriminación.

La discriminación en la práctica, no es un mero informe. Es ante todo, un sufrimiento que aparece cada página de este Informe, el de las personas víctimas de la discriminación. En nuestro debate, ¿cuántas personas habrán perdido su empleo como consecuencia del color de su piel? ¿A cuántas mujeres se les negará un ascenso sin motivo o deberán mantener una familia con un sueldo inferior al de un colega masculino? ¿Cuántas personas discapacitadas son despedidas porque no pueden seguir el ritmo de trabajo? ¿Cuántos seropositivos van a quedar marginados y van a ser, finalmente, despedidos en razón del miedo que inspiran? ¿Cuántos trabajadores de edad perderán la esperanza de encontrar un puesto de trabajo?

Estos ejemplos, ilustran que tarde o temprano, todos podríamos ser víctimas de una lógica de discriminación. Todos estamos implicados.

La proliferación de discriminaciones es también un reto para la verdadera dimensión social de la globalización. Insto, pues, a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización a que se inspire en este Informe global en el marco del propio informe que esperamos para el año próximo.

Así pues, ¿qué hemos de hacer hoy para que reine mayor igualdad?

El mundo del trabajo es una extraordinaria herramienta para acercar a personas distintas. Como se indica en el Informe: eliminar los prejuicios, los estereotipos, la igualdad en el trabajo es la palanca que permite integrar la igualdad en toda la sociedad.

Basándose en un enfoque pragmático y orientando adecuadamente los programas sobre el terreno, el Informe proporciona un excelente instrumento para actuar. Es importante seguir recopilando información, sobre todo en lo que atañe a discriminaciones múltiples o a nuevos tipos de discriminación, como la discriminación vinculada a la edad o a la enfermedad, acerca de las cuales hay poca información.

El compromiso de los interlocutores sociales es fundamental y hay que hacer hincapié en el hecho de que la discriminación no sólo perjudica a los trabajadores y trabajadoras que la sufren, sino también a los empleadores, que acusan una reducción de la productividad.

El Estado también debe desempeñar su propio papel, el de aplicar y mantener el marco legal que sancione los actos de discriminación en el lugar de trabajo. Este es un papel que Suiza se propone asumir plenamente.

Suiza apoya el plan de acción elaborado en el Informe, pero hay un punto que es necesario aclarar.

¿Qué entiende la Oficina cuando se habla de la posible creación de un «servicio que prestara asistencia en estas cuestiones institucionales tan complejas», es decir, los problemas relativos a las instituciones gubernamentales, bipartitas, tripartitas u otras que figuran en el párrafo 366 del Informe? Si trata de crear una nueva estructura cuando ya existe una en la OIT, me parece contraproducente. Habría que fortalecer más y mejorar la eficacia de los organismos existentes.

«Cuando las sociedades pasan de la ignorancia o de la negación de las distintas formas de discriminación, a la sensibilización con respecto a las mismas, lo que procuran es subsanar las deficiencias que han reconocido», señala el Informe.

Si se respeta el espíritu de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, este Informe no condena, sino que preconiza la cooperación técnica, la ayuda puntual, la colaboración de todos en el marco de la OIT, lo que es un gran paso hacia esa toma de conciencia pero es necesario que, cada cual, en su nivel, Estado, empleador, trabajador e individuo, proclame sin ambages el rechazo de la discriminación en todas sus formas y, entonces, será realidad la frase de Balzac, que cité al inicio de mi intervención.

*Original inglés:* Sr. ANAND (*consejero técnico de los empleadores, India*) — El Sr. Potter ha hablado en nombre de nuestro Grupo. Apoyamos firmemente su declaración, en la que no necesito insistir. La Organización Internacional de Empleadores ha analizado de forma relativamente crítica, pero esencialmente constructiva, el cuarto Informe global presentado en virtud de la Declaración, cuya discusión figura en nuestro orden del día. Espero que sus esfuerzos bien documentados retendrán la atención de ustedes, en la perspectiva de que se tomen medidas correctivas y preventivas a fin de lograr una verdadera igualdad en el trabajo.

Mi intervención refleja las inquietudes que me animan en cuanto al objetivo último de la CIT y las consecuencias de los cuatro Informes con arreglo a la Declaración que se han presentado a esta augusta asamblea en el período 1999-2003. Me permito recordar que tuve una participación humilde y algo indirecta en el proceso de preparación de la Declaración.

He tratado de determinar cuál es el nexo común entre estos cuatro Informes, y creo que en cierta medida queda de relieve en el presente Informe, en el capítulo titulado «La vía del progreso». De hecho, los párrafos 353 a 356 contienen elementos para una reflexión mucho más profunda en lo que atañe a todas las obligaciones de la sociedad. En efecto, podemos leer allí que «cuando las sociedades pasan de la ignorancia o de la negación...» a la sensibilización con respecto a las discapacidades y deficiencias, «... lo que procuran es subsanar las deficiencias que han reconocido. Las sociedades ven la discriminación a través del prisma de su marco conceptual, basado en los conocimientos de que disponen y en los comportamientos imperantes. Para remediarla se valen de las instituciones y de los mecanismos disponibles, y aprovechan la voluntad política y la movilización social con el fin de imprimir el movimiento necesario a fin de alcanzar su objetivo...». Más adelante, el texto dice que «Es importante reconocer que la pobreza se vive y reproduce de distintas maneras, con arreglo a las características personales y sociales de las personas [y grupos]... Las personas que son víctimas de discriminaciones múltiples

también experimentan desventajas múltiples». La pobreza es la causa fundamental. Hasta ahora, en los programas y estrategias de lucha contra la pobreza no se ha abordado de manera automática el vínculo entre las discapacidades y los déficit, incluida la falta de igualdad en el trabajo.

Desde la famosa frase que dice «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos», incluida en la Declaración de Filadelfia, de 1944, recorrimos un camino que ha pasado por el Programa Mundial de Empleo de 1975 y, más recientemente, por la Declaración de la Cumbre de Copenhague, en 1995. Dicha Declaración, que recuerdo con nostalgia, fue inspirada por la convicción y la dedicación de Juan Somavía, entonces Presidente del Comité Preparatorio de la Cumbre de Copenhague. Posteriormente, la OIT, bajo la inspirada y abnegada conducción de Juan Somavía, retomó la lucha por la erradicación de la pobreza inscrita en un proyecto cronológico progresivo. La Declaración de 1998, iniciativa en la que los empleadores asumieron un papel conductor y en la que me siento orgulloso de haber participado, ha servido verdaderamente para inspirar la acción de las estructuras sociales que luchan contra la pobreza, en el marco de los cuatro Informes presentados.

Sin embargo, considero que la Dirección de la OIT debería reflexionar sobre las consecuencias y resultados en el terreno, a la luz de los siete elementos que componen el Preámbulo de la Declaración. Me refiero a las regiones donde la situación es más difícil, como Asia Meridional, la mayor parte de África y América Latina, pero también — como lo señalaban ayer los empleadores alemanes en un encuentro social — muchos lugares de la Europa industrializada. En mi humilde opinión, reiterando lo dicho por el Sr. Potter, en el próximo período de cuatro años deberíamos examinar los problemas que obstaculizan la acción y concentrarnos en las medidas que hay que acelerar en relación a los cuatro aspectos fundamentales, dando prioridad al Preámbulo, y también a nivel microeconómico, en vez de que los directivos de nivel medio de la OIT se contenten con difundir libros, material publicitario y de difusión en los medios de comunicación, y documentos en el nivel macroeconómico, entre los altos directivos y los círculos sociales de cuatro o cinco estrellas. En efecto, si no llegamos a los sectores más profundos de la sociedad, ¿cómo podríamos influir en quienes operan en la economía informal para incorporarlos a la comunidad de justicia social y trabajo decente que se propone erradicar la pobreza? Ya se han tomado iniciativas en este ámbito, pero la tarea es demasiado enorme y los resultados, excesivamente lentos.

Sé que todos estamos comprometidos con la igualdad de género en el trabajo, y las empresas e instituciones están impulsando este objetivo.

Para concluir, permítanme decir que en la India la igualdad ha formado parte de nuestra mitología y de nuestra historia, y es un elemento de nuestro ethos cultural. La historia de la India abunda en ejemplos de guerreras y mujeres de Estado que desempeñaron un papel extraordinario durante largos períodos, y cuya memoria perdura desde hace siglos como monumentos de reconocimiento hacia ellas. La igualdad está escrita con letras de oro en nuestra Constitución y en nuestro ordenamiento administrativo. La feminidad está representada

por tres símbolos: el conocimiento, el poder y la riqueza, y es objeto de un culto universal.

De ninguna manera quiero decir que en un mundo globalizado los empleadores no tenemos ninguna responsabilidad social. La tenemos, pero debemos perseguir nuestro objetivo común de forma práctica, duradera y fructífera y no simplemente recurriendo al populismo o a vanas palabras.

*Original chino:* Sr. LIU (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, China*) — Hemos leído con suma atención el Informe global *La hora de la igualdad en el trabajo*. El Gobierno chino considera que el Informe aborda distintas modalidades de discriminación en el trabajo, de la teoría a la práctica, y que se trata de un trabajo de investigación excelente.

Como otros problemas sociales, la discriminación ha sido prohibida por todos los gobiernos de las sociedades civilizadas, pero persiste en diversas formas, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo.

Por ese motivo, la comunidad internacional incluye la eliminación de la discriminación en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, como uno de los cuatro principios y derechos fundamentales.

La discriminación en materia de empleo y ocupación pone manifiesto que siguen existiendo formas de discriminación, si bien algunas de sus expresiones más graves son más infrecuentes ahora. Sin embargo, el progreso político, económico y cultural ha conllevado un cambio estructural del mercado de trabajo. Como consecuencia de ello, han surgido nuevas formas de discriminación. Se trata de problemas y retos a los que deberíamos prestar especial atención. Por ese motivo, la OIT debería reajustar la orientación de sus investigaciones y de la cooperación técnica para ofrecer la protección necesaria a todos los trabajadores del mundo.

El Gobierno chino se ha comprometido a luchar por la igualdad en el empleo y la ocupación adoptando medidas legislativas y administrativas modernas. China es el país con más habitantes de todo el mundo y se enfrenta a una gran presión en materia de empleo. Dado el permanente exceso de mano de obra y la competitividad en el mercado de trabajo, las personas que buscan trabajo, especialmente las mujeres, los discapacitados, las minorías étnicas, la mano de obra rural y otros grupos especiales, confían en que el Gobierno adopte las medidas pertinentes para crear condiciones de empleo favorables, aumentar las oportunidades y garantizar la igualdad en el empleo y la ocupación.

Al mismo tiempo, el Gobierno chino ha puesto en marcha medidas económicas, administrativas y legislativas para garantizar que nadie, ni los grupos especiales, sufran casos de discriminación en el trabajo o al buscar un empleo. Sin embargo, en el mundo real, sigue habiendo formas de discriminación directa o indirectamente relacionadas con el empleo y la ocupación.

Para abordar esos problemas se requiere el esfuerzo común del Gobierno y de todos los interlocutores sociales, así como la asistencia de la OIT. Evidentemente, los continuos esfuerzos en ese sentido conseguirán aumentar la igualdad en el empleo y la ocupación en China.

China ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y va a seguir trabajando con la OIT para ratificar el Convenio sobre la discrimina-

ción (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) lo antes posible.

*Original alemán:* Sra. ENGELEN-KEFER (*delegada de los trabajadores, Alemania*) — Quisiera manifestar cuánto me complace ver la imparcialidad y amplitud del Informe sobre la discriminación en el trabajo, porque creo que todos nosotros, que nos ocupamos a diario de las múltiples facetas de la discriminación, sabemos que no hay medida arrolladora ni varita mágica que haga desaparecer la discriminación de la noche a la mañana.

El Informe describe de manera notable, cuán prolongados y profundos deben ser los procesos que lleven a una mayor manifestación de la igualdad.

En las intervenciones ya se ha hablado de qué grupos de la población se ven más afectados. No quiero repetirlo. Pero, para mi país, la discriminación de los trabajadores más ancianos tiene gran importancia y a nivel nacional e internacional habría que hacer mucho más. Precisamente en aquellos países en que disminuye la población activa como en el mío, en lo sucesivo, no va a ser posible avanzar sin tomar en cuenta también las calificaciones, la pericia y experiencia de las personas mayores. Independientemente del hecho de que se trate también de un problema social y humano, cuando se despide a trabajadores de más edad o padecen las consecuencias de un prolongado desempleo, se les causa un grave perjuicio. Quisiera llamar la atención de la OIT sobre este problema.

Además, si queremos combatir la discriminación, es fundamental que se dé voz y voto a las personas afectadas para que se defiendan, se organicen e intenten ejercer su influencia. Esto se aplica a todos los países, a los países desarrollados y a los llamados países industrializados más prósperos. Hay que identificar estos tipos de discriminación, que exigen análisis y la adopción de medidas adecuadas.

A nuestro entender, las condiciones previas necesarias para superar la discriminación deben ser la garantía de los derechos democráticos, los sindicatos libres y la libertad de información. Lo digo porque en el Consejo de Administración de la OIT, año tras año recibimos unas 100 quejas o quizás más, en el Comité de Libertad Sindical, que las transmite al Consejo de Administración. Se trata de quejas que hacen referencia a la negación de la autonomía de los trabajadores en materia de negociación colectiva, con lo cual se vulneran otros derechos que pueden aquéllos invocar para superar la discriminación.

Por último, quisiera hacer referencia a una idea más. No basta con que nosotros en la OIT nos ocupemos de asuntos relativos a la discriminación y a su erradicación. Para ello tenemos derechos laborales y derechos humanos, sobre los que hemos conducido largos debates durante los últimos años, a fin de darles un impulso consecuente. Lo fundamental es también respetar e incluir los derechos fundamentales de los trabajadores en los acuerdos de otras organizaciones e instituciones internacionales. Ahí es donde deben incorporarse esos derechos. Me refiero, sobre todo, al Banco Mundial, al Fondo Monetario Internacional y a la OMC, porque si no se inculca una mayor sensibilidad para combatir la discriminación, va a ser difícil formular satisfactoriamente políticas de desarrollo que sean de provecho para los seres humanos, porque espero que esa sea nuestra aspiración común.



Para concluir, creo que habría que recomendar a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT que apoyen a la Organización políticamente, con medios financieros y jurídicos. Con medios financieros para que pueda impulsar reformas para combatir la discriminación a fin de crear las condiciones que favorezcan un trabajo digno. Políticamente, para poder ejercer la influencia necesaria a fin de proteger los derechos fundamentales. Por último, en el plano jurídico, para que pueda ejercer su influencia sobre otros acuerdos internacionales, antes de su adopción, con objeto de que se tomen decisiones que ofrezcan igualdad de oportunidades a todos para combatir la discriminación.

*Original inglés:* Sr. GANGWAR (*Ministro de Trabajo, India*) — Felicito a la OIT, a su Secretaría, y especialmente al Director General por este Informe, que trata de forma eficaz sobre los distintos modos y facetas de la discriminación, las medidas que han adoptado los Estados Miembros de la OIT para combatir todas las formas conocidas de discriminación en el mundo. Nuestros padres fundadores, los arquitectos de nuestra Constitución, reconocieron la importancia de este tema importante. El derecho a la igualdad es un derecho fundamental en nuestra Constitución. Se prohíbe toda forma de discriminación, se promulga la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, se propugnan las condiciones justas en el trabajo y el apoyo a la maternidad.

Hemos ratificado también el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que tratan directamente de la discriminación.

Consideramos que el lugar de trabajo es un punto de partida estratégico para eliminar la discriminación.

Mi Gobierno ha realizado esfuerzos y lleva a cabo políticas proactivas para resolver el problema de la discriminación con medidas constitucionales, jurídicas, estatutarias y de desarrollo. El Gobierno ha promulgado por lo menos 12 leyes para poner en práctica una política contra la discriminación.

Tenemos un poder judicial que funciona, libertad de prensa, y una activísima sociedad civil que vela continuamente por la aplicación de los distintos reglamentos y leyes. El Tribunal Supremo de la India también ha establecido pautas y normas que deben observar los empleadores y otras personas o instituciones responsables, para garantizar la prevención del acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo. Se han desplegado esfuerzos concertados para aplicar de manera eficaz estas directrices en todo el país.

En un país tan vasto como el nuestro, donde el 92 por ciento de la fuerza laboral está en el sector informal, la aplicación eficaz de los reglamentos y leyes existentes es un verdadero desafío. Hacen falta esfuerzos adicionales para reforzar la maquinaria legislativa.

Nos hemos comprometido para que los trabajadores pasen del sector informal al formal teniendo en cuenta los limitados recursos de que se dispone. Creemos que la OIT puede ayudarnos a movilizar recursos del mundo desarrollado para ayudar a los países en desarrollo a fin de que los trabajadores pasen de la economía informal a la formal, proporcionándoles asistencia técnica para completar los esfuerzos nacionales si así lo solicita el país en cuestión.

Pensamos, sin embargo, que hay que encarar todo esto desde la perspectiva adecuada y ver las posibles ventajas del sector informal.

El apoyo a las mujeres es fundamental para el progreso socioeconómico de la comunidad, por lo que es una gran preocupación del Gobierno incorporarlas en la actividades de desarrollo.

La enmienda núm. 73 de la Constitución, prevé un 33 por ciento de cargos gubernamentales para las mujeres en los tres niveles de las instituciones de Panchayati Raj. En los programas de desarrollo que hemos iniciado hay varios planes para mejorar la alfabetización de las mujeres. La concesión de ayudas para las mujeres se orientan a crear la concienciación entre las trabajadoras de manera que puedan recibir educación respecto de sus derechos, disposiciones relativas a los programas y planes existentes. Estos programas han tenido buenos resultados en la eliminación de la discriminación que afronta la mujer rural.

Consideramos que la educación es calve para la mujer. Consciente de ello, el Gobierno ha puesto en marcha iniciativas para mejorar la alfabetización de las mujeres.

Nuestra Constitución establece la educación gratuita y obligatoria para todos los niños de 6 a 14 años. También hemos adoptado iniciativas para garantizar la justicia social y potenciar a los miembros vulnerables, desaventajados y marginados de la sociedad, para que se reincorporen a la vida del país a través de planes educativos, económicos y de desarrollo social, para que puedan de nuevo ser autosuficientes.

Estamos de acuerdo con el Informe en el sentido de que existe una fuerte correlación entre pobreza y discriminación.

En varios lugares del país se combate la pobreza proporcionando microcréditos a las mujeres. Se ha producido un giro del empleo salariado al empleo independiente que ha resultado en una mejora de los ingresos y del empleo. Estamos de acuerdo en que los empleadores, los trabajadores y todos los interlocutores sociales tienen una responsabilidad común para eliminar la desigualdad.

Creemos que el diálogo social es extremadamente importante para definir un consenso positivo para el desarrollo social, económico y político. Apoyamos la opinión adoptada en el Informe en el sentido de que hay que reforzar los conocimientos de la OIT para desarrollar la igualdad en el trabajo. Para ello hacen falta indicadores que ayuden a los gobiernos a establecer planes para la eliminación de la discriminación. Sin embargo, la OIT debe tener presente que la situación nacional hace que los sistemas de desarrollo deban dictar el ritmo de las estrategias para lograr acabar con la discriminación. Gracias señor Presidente por darme la oportunidad de hablar sobre el tema.

*Original inglés:* Sr. PERONE (*delegado gubernamental, Italia*) — El Gobierno de Italia celebra el documento de la Oficina que analiza detenidamente la cuestión de la discriminación desde distintas perspectivas, que van desde una descripción de este fenómeno en sus formas tradicionales y nuevas, hasta examinar los esfuerzos nacionales e internacionales para resolver el problema en vista de la deficiencia de las actuales políticas gubernamentales.

Por último, por lo que se refiere a las medidas propuestas para aumentar la eficacia del Plan de Acción

de la OIT por combatir la discriminación en el marco del Programa de Trabajo Decente, el Informe señala que el lugar de trabajo es un punto de entrada para la eliminación de la discriminación y el fomento de la igualdad. Creemos que en el lugar de trabajo la discriminación puede combatirse de forma efectiva. La Organización, a través de su Programa de Cooperación Técnica, puede contribuir muchísimo a resolver el problema, sobre todo si se eligen grupos beneficiarios específicos.

En el marco establecido por las normas de la OIT y la reglamentación de la Unión Europea, Italia, en cooperación con los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones, que son interlocutores clave en el logro de la igualdad, están luchando ahora contra la discriminación. Para ello estamos siguiendo un enfoque integrado que combina las prohibiciones con medidas de discriminación positiva para lograr la igualdad de género e instrumentos para que se puedan conciliar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares.

Alentamos al mismo tiempo a la OIT a que siga aplicando junto con los interlocutores sociales y con otros organismos internacionales, sus medidas basadas en derechos para luchar contra la pobreza y fomentar mejores condiciones de vida económicas y sociales para todos; a fin de evitar los desastrosos efectos que tienen la discriminación y la injusticia social sobre la cohesión social, la estabilidad política, la democracia y el crecimiento.

*Original inglés: Sr. JESTIN (delegado gubernamental, Irlanda) — Me complace tener la oportunidad de participar en el debate sobre el excelente Informe global del Director General acerca de *La hora de la igualdad en el trabajo*.*

Para empezar, quisiera destacar algunos avances recientes que se han producido en Irlanda en materia de igualdad. La Ley de igualdad en el empleo de 1998 prohíbe la discriminación en el empleo por los siguientes nueve motivos: género, estado civil, situación familiar, orientación sexual, creencia religiosa, edad, discapacidad, raza y pertenencia a la comunidad gitana.

Esta ley, que ha demostrado ser pertinente se verá reforzada por las nuevas directivas de la Unión Europea relativas a cuestiones raciales, de empleo y de género que se empezarán a aplicar a finales de este año.

Observo que en el Informe se hace hincapié en la importancia de asignar recursos suficientes a los órganos y tribunales encargados de hacer aplicar las leyes. El Gobierno de Irlanda ha puesto en funcionamiento una infraestructura importante para que sirva de soporte a las leyes en materia de igualdad. La Autoridad para la Igualdad creada en virtud de la Ley de igualdad en el empleo, tiene un doble mandato: trabajar en pro de la erradicación de la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. Desempeña un papel importante en la elaboración de repertorios de recomendaciones prácticas, en los que se proporcionan directrices prácticas en relación con las disposiciones de las leyes; asimismo, puede llevar a cabo exámenes en materia de igualdad y preparar planes de acción.

Cuando se considera que ha habido discriminación, es esencial poder contar con diferentes tipos de sistemas de resolución de litigios. Generalmente, las partes en litigio consiguen resolver sus diferencias mediante la negociación directa; si esto no se logra, pueden recurrir a la

mediación de un tercero. Si esto tampoco da resultado, siempre se puede recurrir al sistema judicial.

Para garantizar el derecho de reparación, la Ley de igualdad en el empleo pone a disposición de dicho sistema judicial dos órganos cuasi judiciales: la Oficina del Director de investigaciones en materia de igualdad, conocida como el Tribunal de Igualdad, y el Tribunal de Trabajo un tribunal de trabajo. La función principal del Tribunal de igualdad es la investigación de las demandas por discriminación. La mediación significa que las partes pueden intentar llegar a una solución mediante un acuerdo mutuo antes que mediante una investigación oficial. Si cualquiera de las partes en litigio no desea recurrir a la mediación o si la mediación fracasa, el tribunal puede dictaminar que se investigue la causa y dictar al respecto resoluciones legalmente vinculantes.

El Tribunal del Trabajo, que es un tribunal de relaciones laborales, tiene las mismas facultades y funciones que el Tribunal de Igualdad; es el tribunal al que se someten los recursos de apelación desde el Tribunal de Igualdad y asimismo, entiende de las causas de despido de empleados.

La ley también permite ejercer una acción positiva a favor de ciertos sectores de la sociedad, como las mujeres, las personas con discapacidades, las personas de más de 50 años y las personas pertenecientes a la comunidad gitana, para facilitar su integración en el empleo. La acción positiva es parte importante de una estrategia de igualdad más amplia que intenta plasmar los derechos jurídicos en realidades prácticas.

En particular, el objetivo del 3 por ciento de empleo de las personas con discapacidades en el servicio público es una medida de acción positiva que el Gobierno lleva fomentando desde hace mucho tiempo y que está destinada a crear un entorno de trabajo integrador para las personas con discapacidades. Este objetivo del 3 por ciento se ha reiterado en el último acuerdo de coparticipación social, denominado «Progreso sostenible».

Mediante este acuerdo, el Gobierno de Irlanda está promoviendo un conjunto de leyes, códigos y programas en relación con las relaciones y el entorno en el lugar de trabajo. Este conjunto de medidas está destinado a proteger los derechos de los empleados, garantizar una mayor igualdad, promover la salud y la seguridad y establecer un mejor equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Por otro lado, las mejoras propuestas a nuestra Ley de protección de la maternidad ponen de manifiesto los esfuerzos del Gobierno por mejorar el equilibrio entre vida laboral y vida familiar.

Por lo que respecta a la remuneración, las últimas estadísticas indican que, en Irlanda, la diferencia entre los ingresos medios por hora de hombres y mujeres alcanza el 14,7 por ciento. El Grupo Consultivo sobre Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres, creado en virtud de estructuras asociativas, está preparando propuestas para emprender acciones encaminadas a eliminar dichas diferencias.

En el caso de Irlanda, la falta de guarderías puede ser un obstáculo enorme para el desarrollo profesional de las mujeres. Por ello, el Gobierno no sólo está fomentando la puesta en práctica de iniciativas para conciliar la vida laboral y la vida familiar, sino que también está invirtiendo en la creación y mejora de establecimientos infantiles.

Para abordar estas cuestiones, se ha puesto en marcha el Programa 2000-2006 para la igualdad de oportuni-

dades en materia de servicios de cuidado infantil, al que se han asignado 437 millones de euros en cargo al presupuesto de la UE y al presupuesto nacional. Los principales objetivos del programa son: mejorar la calidad de los servicios infantiles; aumentar el número de establecimientos y zonas infantiles; e introducir un enfoque coordinado en la prestación de ese tipo de servicios. Estas medidas permitirán que los padres puedan trabajar y recibir formación, lo que redundará en la disminución de las diferencias por motivos de género y en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, en especial para las mujeres.

Tal y como se indica en el informe, el racismo en el lugar de trabajo debe ser un punto clave en las discusiones sobre la igualdad en el trabajo. El Gobierno ha lanzado un programa nacional de lucha contra el racismo titulado «Conoce y reconoce el racismo», cuyo objetivo es la sensibilización y estimular el respeto por la diversidad cultural. Entre las actividades del programa figura la realización de campañas publicitarias de ámbito nacional, el fomento de iniciativas de sensibilización, la colaboración y la investigación.

Otras medidas que se toman para combatir el racismo emanan del Comité Consultivo Nacional sobre Racismo y Diversidad Cultural, establecido en 1998. Este Comité es un órgano experto que ofrece asesoramiento y permite desarrollar iniciativas para luchar contra el racismo y promover la diversidad cultural.

Es una realidad que la erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo, requiere los esfuerzos directos y concentrados de todos.

Estos esfuerzos deben consistir en la promulgación de leyes estrictas para luchar contra la discriminación en todas sus formas y en la creación de órganos que permitan promover la igualdad de trato y ofrezcan reparación, todo lo cual ha de servir para evitar que se vuelvan a repetir episodios de discriminación en el futuro.

Para aquellos que desean que se elimine la discriminación, el informe de la OIT titulado *La hora de la igualdad en el trabajo* es un documento digno de interés. Espero que tenga efectos positivos en las condiciones laborales de los trabajadores.

*Original árabe:* Sra. GABR (*delegada gubernamental, Egipto*) — Una de las peores faltas de respeto hacia una persona es hacerla víctima de discriminación, lo que suscita exclusión social y marginación.

Por eso la Declaración de Filadelfia ha recalcado la importancia del principio de no discriminación y la Constitución de esta Organización estipula muy claramente el principio de remuneración por trabajo igual.

Pese a los progresos realizados por la humanidad, la discriminación sigue aplicándose por diferentes motivos: raza, género, sexo, etc., lo que tiene un impacto negativo sobre el principio de igualdad de oportunidades.

Este Informe global menciona muchos hechos en relación con el trabajo de la mujer en Egipto, pero pensamos que podría haber sido más específico, sobre todo en la selección de los ejemplos que presenta. Mi país no escatima esfuerzo alguno por garantizar el respeto de los derechos humanos plasmados en los convenios internacionales, en legislaciones y también en las declaraciones de principios, y Egipto ha ratificado los ocho convenios fundamentales en los que se basa la Declaración.

En Egipto todos los ciudadanos tienen los mismos derechos y obligaciones, pues los derechos fundamenta-

les están inscritos no sólo en las leyes, sino también en la Constitución.

A lo largo de nuestra historia, las mujeres han trabajado al lado de los hombres, han asumido las mismas responsabilidades, han ocupado importantes puestos, han sido ministras, embajadoras, miembros del parlamento, jueces, y han representando a su país en conferencias internacionales.

Y se han creado nuevos mecanismos para coordinar la promoción de la condición de la mujer en Egipto, uno de ellos es el Consejo Nacional para la mujer, que se constituyó en el año 2000.

El concepto de adquisición de poder de la mujer y de su lugar en la sociedad, es decir, el logro del principio de la igualdad, no se limita a la elaboración de leyes. También tratamos de implicar a los empleadores y a los trabajadores. En Egipto, la igualdad entre los sexos es la piedra angular de nuestros esfuerzos para poner en aplicación los instrumentos de la OIT.

También observamos que hay cada vez más inmigración y por eso se debe hacer un esfuerzo en el mundo para mejorar la situación de los trabajadores migrantes, garantizando sus derechos y su dignidad. En algunas regiones vemos que puede haber diferencias en materia de remuneración, no sólo entre la de los trabajadores nacionales y los migrantes, sino incluso entre los trabajadores migrantes. Este tipo de tratamiento está en contradicción con la Declaración Universal de Derechos Humanos donde se dice que toda persona, tiene derecho, sin discriminación, a una remuneración igual por un trabajo igual. Esto está también en contradicción con las normas de los convenios de la OIT que tratan del sector de los trabajadores migrantes. Por ello, pedimos a la Organización que redoble los esfuerzos para ayudarnos en la aplicación de las normas de los trabajadores migrantes garantizándoles así sus derechos y la no discriminación entre ellos y los trabajadores nacionales, para también facilitar la adopción de medidas destinadas a mejorar su formación, su acceso a los servicios de salud y a permitirles reunirse con sus familias.

Hay que garantizar el pleno respeto de sus derechos y hacer más esfuerzos para que se tome más conciencia respecto de la situación de estos trabajadores. Esto permitirá que un mayor número de países ratifiquen el Convenio núm. 143.

También debemos multiplicar nuestros esfuerzos para que las personas discapacitadas sean integradas en la vida social y económica y puedan así gozar de todos los derechos a que pueden aspirar. Hay que respetar plenamente la contribución que pueden aportar a la vida social.

Toda violación del principio de igualdad, toda discriminación contradice el principio de igualdad de oportunidades para todos. Debemos, antes de concluir, destacar la importancia de buscar formas más eficaces de aprovechamiento de la cooperación técnica, que es la mejor forma de lograr la igualdad y la equidad en el empleo. Para ello hace falta una activa participación de todos los interlocutores en la Organización, a fin de lograr un desarrollo sostenible y un trabajo decente.

*Original alemán:* Sr. WILLERS (*consejero técnico y delegado suplente gubernamental, Alemania*) — Tenemos ante nosotros el cuarto Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998. Se está cerrando el círculo de cuatro años.

Las enfermedades de los niños que habían sido mencionadas en el primer Informe están pasando a un segundo plano.

Quisiera comenzar mi intervención con dos puntos a fin de señalar algunas insuficiencias.

En primer término, el párrafo 134 en el que parece darse a entender que el trabajo a tiempo parcial sería una variante de la discriminación. Dada la evolución del mercado laboral en el mundo, esta conclusión, me parece un tanto problemática.

En segundo término, en el tercer capítulo de la primera parte, la transformación de la discriminación en el trabajo, se menciona brevemente en el párrafo 91, la orientación sexual. Pero luego, en los párrafos siguientes se exponen las diferentes formas de discriminación sin que se considere expresamente la orientación sexual.

Considero que debería haberse tomado en cuenta. La discriminación por orientación sexual debería incorporarse en el concepto general de género sobre todo si reflexionamos sobre los motivos de discriminación que se enumeran en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) con el propósito de ampliar los motivos de no discriminación.

Ahora pasaré a examinar los aspectos positivos. Me referiré sobre todo a los párrafos 78, 337 y siguientes; es decir las consecuencias positivas de un entorno laboral exento de discriminación y de los efectos positivos sobre la motivación de los trabajadores.

Es muy importante reconocer que la discriminación no sólo es algo que deben combatir las empresas porque así lo estipula la ley, sino que ese entorno, al quedar exento de discriminación, mejora la productividad y los ingresos de la empresa. Esto es excelente para los pequeños y medianos empresarios y podría corroborarse con cifras concretas en un estudio ulterior.

Paso a considerar otro punto mencionado en el párrafo 302 y siguientes relativo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Vale decir que la lucha contra la discriminación radica en el sentido de responsabilidad del individuo. Las medidas legislativas por excelentes que sean no suelen bastar. Hay que combatir las mentalidades.

Por último, dos observaciones más: me parece fundamental que el Informe trate también de las dificultades que plantea el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La capacidad de desempeño del trabajador no disminuye cuando ha contraído esta enfermedad. Es importante referirse al repertorio de recomendaciones elaborados por la Oficina en 2001.

Por último, también es importante que el tema del acoso en el lugar de trabajo y el acoso sexual sea objeto de atención en el Informe. Todo tipo de acoso en el lugar de trabajo constituye una discriminación, y debe ser combatido. Hay que impedirlo antes de que aparezca. Los conflictos en el lugar de trabajo surgirán constantemente, pero lo que hay que evitar es que dichos conflictos degeneren luego en acoso en el lugar de trabajo.

Estos son los puntos que me interesa plantear después de haber leído el Informe. Quisiera agradecer al Director General y a sus colaboradores por el excelente Informe presentado.

*Original francés:* Sra. DIALLO (*delegada de los trabajadores, Guinea*) — Son numerosas las situaciones de discriminación en el mundo laboral y muchos los

grupos que padecen de discriminación por razones de sexo, de origen étnico, religioso u otro motivo.

En efecto, si bien en estos últimos años la participación de las mujeres en el mundo laboral se ha extendido en forma masiva en el sector formal como en el sector informal, al mismo tiempo observamos un deterioro cada vez más acentuado de la calidad de vida y del empleo femenino y un aumento de la desigualdad entre hombres y mujeres.

De hecho, las mujeres han sido las primeras en sufrir el impacto negativo de la mundialización. Las mujeres son las que más representadas están entre la gente sin empleo o subempleada. Ejercen empleos menos calificados y por un trabajo de igual valor su sueldo es inferior. A ello, se puede sumar una larga lista de situaciones que deben enfrentar al ejercer su trabajo y que corresponden a la aplicación de políticas discriminatorias contra ellas. Cabe citar, por ejemplo, el acoso sexual y moral, y la falta de estructuras de acogida para los niños.

Felicitemos a la OIT por los numerosos programas que ha creado para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, pero la extensión del problema es tal que habrá que redoblar esfuerzos y sobretodo velar por la aplicación efectiva de los instrumentos jurídicos que proclaman dicha igualdad.

El desarrollo de la economía informal es una de las características de la economía mundializada que tiene como corolario consecuencias sobre las condiciones de vida y de trabajo de hombres y mujeres.

En mi continente es donde más se padece esta realidad. En efecto, la economía informal es la fuente más importante de trabajo y de ingresos necesarios para que sobrevivan numerosas familias. Pese a la importancia que ha adquirido esta realidad, advertimos que las normas laborales existentes no se aplican o brillan por su ausencia en lo que atañe al salario mínimo, horarios de trabajo, seguridad, jubilación, y, claro está, protección de la maternidad.

El año pasado, la Conferencia Internacional del Trabajo dedicó un debate general a este tema y de ello se desprendieron conclusiones interesantes. Instamos a la OIT a que realice el programa de acción correspondiente logrando la participación de todas las organizaciones de trabajadores y examine también las posibilidades concretas de aplicar las normas existentes en la economía informal.

África es el continente más azotado por el SIDA. Este flagelo trae consigo toda una serie de desgracias. El problema no es meramente médico, también se sitúa a nivel social y económico porque los trabajadores son objeto de todo tipo de discriminación a la hora de contratarlos o de despedirlos y pierden ingresos. Este flagelo trae consigo también consecuencias catastróficas a nivel humano. Sabemos cuán intensos son los esfuerzos de la OIT, no obstante, habrá que redoblarlos para combatir la discriminación de que son objeto los trabajadores seropositivos.

Como organizaciones de trabajadores nos preocupa la problemática de la migración. Sabemos que se intensifica y que se va feminizando conforme aumenta la pobreza y conforme se van repartiendo en forma desigual las riquezas en el mundo. La condición de trabajadores migrantes y de no ciudadanos del país, convierte a los migrantes internacionales en el blanco de distintas modalidades de discriminación, a saber, contratación ilegal, problemas de seguridad y salud en el trabajo, falta de

protección social, acoso sexual, desperdicio de calificaciones, familias separadas y otros.

En muchos países de acogida de mano de obra está cundiendo el racismo. Es menester tomar medidas concretas. Por supuesto, necesitamos datos e investigaciones y campañas de sensibilización. Al respecto la OIT también debe apoyar a las organizaciones de trabajadores para que de consuno realicen un trabajo de estrecha colaboración entre las organizaciones de trabajadores de países de acogida y de destino.

En cierta medida, hay que contribuir a la globalización de la acción sindical.

En lo tocante al racismo y minorías étnicas, vemos que muy poco se ha hecho para combatir la discriminación. Por ello, pedimos encarecidamente a la OIT que se realicen informes sustanciales para que conozcamos mejor la discriminación de que son objeto las minorías étnicas y que se intensifiquen las campañas de sensibili-

zación para que se puedan crear marcos institucionales tendientes a reducir y sancionar estas discriminaciones.

Quisiera subrayar que si el objetivo es luchar contra la discriminación generadora de pobreza, los grupos vulnerables deben ser objeto de atención particular, y en particular, a la hora de elaborar recomendaciones y convenios. Dichos instrumentos deben definir en forma precisa esos grupos para que no se haga caso omiso de algunas categorías de trabajadores vulnerables.

Para concluir, subrayamos que, además de los actos de discriminación directa, existe la discriminación por omisión. Vale decir la acción que no tiene en cuenta la existencia de diferencias. Hay discriminación si se aplican políticas distintas a quienes son iguales, pero también la hay si se aplican políticas iguales a quienes son distintos.

*(Se levanta la sesión a las 13 h. 10.)*

## Decimoquinta sesión

Viernes 13 de junio de 2003, a las 17 h. 15

*Presidente: Sr. Noakes*

### RATIFICACIÓN DE CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO POR BULGARIA

*Original inglés:* El PRESIDENTE — Antes de comenzar con la discusión general doy la palabra al Secretario de la Mesa de la Conferencia para una comunicación.

*Original francés:* El SECRETARIO DE LA MESA DE LA CONFERENCIA — Tengo el placer de anunciar a la Conferencia que el 12 de junio de 2003, el Director General registró la ratificación por Bulgaria del Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146) y del Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179).

### DISCUSIÓN DEL INFORME GLOBAL CON ARREGLO AL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO (CONCL.)

*Original inglés:* El PRESIDENTE — Reanudamos ahora 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.

*Original inglés:* Sr. HOSSAIN (*delegado gubernamental, Bangladesh*) — Quisiera comenzar dándole las gracias al Director General y a la Oficina por habernos presentado el Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo* con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Será una referencia muy útil para atender esta cuestión delicada que sigue siendo un desafío para nuestras conciencias y para el establecimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La discriminación en el trabajo socava la justicia social y la estabilidad. Más de 160 países han adoptado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El objetivo de ambos Convenios es la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Queda aún mucho por hacer: las diversas formas y la magnitud de la discriminación siguen afectando a las industrias de nuestros países.

Bangladesh ha ratificado ambos Convenios. Nuestra Constitución garantiza la libertad en el trabajo y prohíbe la discriminación contra toda persona por razón de raza, sexo, creencia o religión. Se han tomado medidas especiales para tratar la discriminación por razón de género en el trabajo. Existen acciones afirmativas para promover y proteger los derechos de las mujeres, las minorías y

otros grupos desfavorecidos. Estas cuestiones preocupan a toda sociedad consciente de todo lo que pueda ser un freno para su progreso. En ciertos casos, como, por ejemplo, la discriminación por razón de género puede ser más visible mientras que en otros la sutileza de dichas prácticas puede impedir todo intento de eliminarlas, aunque se las pueda identificar.

Es imperativo que atendamos la discriminación de forma clara con una verdadera voluntad de encontrar soluciones pragmáticas. Tenemos que ir más allá del discurso retórico y de los convenios para emprender acciones concretas. Esto implica esfuerzos concertados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Lamentablemente, la discriminación por razón de género ha sido endémica en nuestras culturas y prácticas laborales. A las mujeres se les paga menos por el mismo trabajo, tienen más dificultades para encontrar empleo y enfrentan cada vez más manifestaciones de racismo y xenofobia.

Como lo dice el Informe, también ha aumentado de manera alarmante la discriminación por razón de etnia y religión. En diferentes regiones del mundo los musulmanes han sufrido diversas formas de discriminación con el pretexto de los problemas que plantea la seguridad. Aunque esto pueda relacionarse con el clima político mundial actual, mucho tiene que ver con la percepción y la actitud de la sociedad respecto de las religiones diferentes y los diversos grupos religiosos. Esta tendencia debe invertirse si queremos garantizar la justicia social y la paz universal duradera.

En tanto que país que suministra grandes cantidades de trabajadores, seguimos preocupados por la discriminación creciente de que son objeto los trabajadores migrantes. Debido a la preocupación por la seguridad esto ha alcanzado una dimensión alarmante y se manifiesta en las políticas discriminatorias de los gobiernos en materia de migración, en la diferencia de los salarios y de las condiciones de trabajo de los migrantes, así como en el tratamiento racista y xenófobo que se da a muchos de estos trabajadores.

Estas prácticas discriminatorias deben atenderse rápidamente. Vemos con buenos ojos que se ha incluido este tema en el orden del día de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiéramos tener un estudio detallado del Director General sobre la situación de los migrantes, sobre todo en el marco de la discriminación que enfrentan en materia de condiciones de trabajo, sobre la dimensión racial y étnica del problema, la desigualdad salarial y los malos tratos. Las acciones legislativas son un instrumento importante y muy útil para reducir la discriminación y eliminar la desigualdad en el trabajo. La experiencia demuestra que en muchos países se tiene conciencia de esto. No obstante, la ley debe estar respaldada por una aplicación efectiva. Por más buena que sea

una ley, es poco útil si no es aplicada. Las acciones afirmativas a favor de los grupos desfavorecidos son una medida de política útil para resolver la situación.

En resumen, es necesario una correcta combinación de la acción política y la acción legislativa con el control del Estado, teniendo en cuenta la naturaleza, la forma y la extensión de la discriminación. La OIT debería suministrar asesoramiento a las instituciones tripartitas propiciando el diálogo entre las partes interesadas, o sea, el Estado, los empleadores y los trabajadores. Hay que determinar los ámbitos en que existe discriminación y qué acciones colectivas han de llevarse a cabo para corregir la situación. A este respecto la experiencia de diferentes países podría difundirse para incrementar la sensibilización. El apoyo público que tenemos es, en nuestra opinión, un punto de partida positivo. La Oficina debería establecer un plan de trabajo teniendo en cuenta la experiencia pasada y las experiencias de los distintos países. Estamos de acuerdo con las recomendaciones que según las cuales todo plan de acción para la eliminación de la discriminación debe estar basado en el trabajo decente.

Para promover el trabajo decente la Oficina ha recomendado tres líneas de acción principales; es decir, ampliar los conocimientos y la sensibilización mediante la movilización y los servicios de apoyo para eliminar la discriminación, de conformidad con el objetivo estratégico relativo a la creación de trabajo decente.

En conclusión, las labores realizadas para eliminar la discriminación y promover la igualdad en el trabajo ha sido positiva en los últimos 50 años; mediante varios convenios y programas, la OIT ha contribuido en gran medida a desarrollar los derechos laborales en el mundo entero. Es fundamental que la cooperación técnica de la OIT promueva los principios y derechos en el trabajo.

Estamos convencidos de que la OIT sigue siendo el organismo fundamental para que los mandantes tripartitos aúnen esfuerzos y se logre así erradicar todas las formas de discriminación y establecer la igualdad en el trabajo para todos.

*Original inglés: Sr. ODOYO (Viceministro de Trabajo y Desarrollo de Recursos Humanos, Kenya) — Muchas gracias por darme la oportunidad de decir unas palabras en nombre del Gobierno de Kenya.*

En primer lugar, nos complace poder participar en este debate sobre el Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*, que constituye un seguimiento importante de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este Informe es especialmente pertinente, ya que arroja luz sobre la discriminación en el trabajo en diferentes partes del mundo. En efecto, en el Informe se recalca que el trabajo es un ámbito privilegiado de dignificación del ser humano mediante la eliminación de la discriminación. Kenya sostiene que es injusto discriminar a una persona por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, origen social, religión, opinión, edad o discapacidad.

A causa de la discriminación, muchas personas de todo el mundo se ven privadas de la posibilidad de encontrar empleos para los que están calificados. Muchas personas se ven obligadas a realizar durante toda su vida ciertas ocupaciones por las que apenas reciben remuneración. Esta discriminación impide a mucha gente alzar su voz en el trabajo e integrarse plenamente en la sociedad. Desde un punto de vista más general, esta discriminación

socava la democracia y la justicia en el lugar de trabajo y en el país.

La delegación de Kenya toma nota del excelente trabajo realizado por la OIT en lo que respecta a la lucha contra la discriminación en el trabajo mediante sus distintas normas laborales básicas, que forman parte de sus esfuerzos por poner en marcha el Programa de Trabajo Decente.

Con el fin de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, el Gobierno de Kenya ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Estos esfuerzos encuentran apoyo en la propia Constitución del país, que prohíbe todas las formas de discriminación en el trabajo.

Sin embargo, no podemos decir que hayamos eliminado totalmente la discriminación, ya que todavía existen muchas diferencias entre hombres y mujeres, en particular en lo que respecta a su acceso a la educación. Si bien el índice de escolarización en la escuela primaria es el mismo para niños y niñas, las diferencias empiezan a ser significativas en la educación secundaria y superior. Esto se debe principalmente al alto índice de abandono de los estudios entre las niñas desde una edad muy temprana. Estas diferencias en el nivel educativo unidas a otros factores socioculturales y económicos provoca que, posteriormente, la discriminación en el lugar de trabajo afecte principalmente a las mujeres.

Por esta razón, el Gobierno de Kenya se ha propuesto abordar este problema y, a partir de este año, velará por una educación primaria gratuita y obligatoria. Mas aún, el Gobierno ha creado un nuevo ministerio encargado de las cuestiones de género para que vele por la aplicación de la política nacional.

Sin embargo, lo importante en estos momentos para nosotros como órgano internacional es deliberar acerca del camino que hay que seguir.

La delegación de Kenya cree que, para poder avanzar, es necesario establecer un plan de acción a largo plazo orientado al fortalecimiento de la transmisión de información, al seguimiento y a la vigilancia. Igualmente, proponemos que la OIT amplíe su capacidad institucional para construir, ampliar y actualizar los conocimientos sobre la discriminación y la igualdad de oportunidades.

Acogemos con agrado la invitación del Presidente de Sudáfrica y del Rey de Jordania, dos líderes que representan a comunidades cuyos trabajadores han sufrido uno de los niveles más altos de discriminación.

El Gobierno de Kenya considera asimismo que la difusión entre los Estados Miembros de información relativa a las formas institucionalizadas de discriminación puede redundar en el perfeccionamiento de las medidas que dichos Estados habrán de emprender al respecto.

Existen dos tipos de discriminación: abierta y encubierta. Tenemos que luchar con la misma firmeza contra ambos tipos de discriminación.

De igual forma, es necesario sensibilizar a los grupos que padecen la discriminación para que expongan sus puntos de vista acerca de cómo pueden ellos mismos luchar contra la discriminación de manera pacífica.

Como Estados Miembros de la OIT, deberíamos revisar nuestro marco legislativo y normativo para facilitar la identificación de los casos de discriminación y garantizar que se impongan las penas adecuadas.

Por último, es necesario que todos reforcemos la vigilancia de nuestros mercados de trabajo y prestemos apoyo a instituciones como las agencias de empleo, los servicios de inspección del trabajo, las instituciones de formación profesional y los servicios de protección social con el fin de abordar las cuestiones de género de forma continuada y eficaz.

En conclusión, la delegación de Kenya cree firmemente en que, si bien la condena de la discriminación del trabajo es universal, es necesario que todos los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como sus organizaciones, actúen de manera conjunta para reducirla y erradicarla.

Damos las gracias a la OIT y al Director General por la exhaustividad del Informe global, ya que ha estimulado y renovado nuestro empeño en eliminar la discriminación en el trabajo. Esta sigue siendo la mejor forma de lograr los objetivos del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Podemos decir que la hora de la igualdad en el trabajo a llegado. Hagámoslo realidad.

*Original inglés:* Sr. SOODHUN (*Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales, Mauricio*) — Señor Presidente le doy las gracias por permitirme decir unas palabras sobre esta cuestión tan importante.

Quisiera sumarme a lo que dijeron los oradores anteriores y felicitar a la OIT por el Informe global tan completo y tan bien preparado que habla de la igualdad en el trabajo.

Quisiera dar las gracias al Director General por haber planteado este tema para que se debatiera y por permitirnos estudiar posibles medidas de intervención política para erradicar la discriminación en el lugar de trabajo.

Apoyamos plenamente la propuesta del Director General para que se adopte un plan de acción destinado a eliminar la discriminación que se ajustara a los objetivos estratégicos del trabajo decente. Asimismo, nos felicitamos por el compromiso de la OIT en ayudar a los Estados Miembros a elaborar este plan de acción.

En mi país, que tiene una población multicultural que procede de Africa, Europa, China y la India, hay diferentes culturas, religiones e idiomas, que coexisten armoniosa y pacíficamente. La historia de mi país nos ha demostrado que la igualdad de oportunidades y la no discriminación son elementos cruciales si queremos preservar la paz social y la estabilidad. La Constitución de mi país prohíbe toda forma de discriminación mientras que la legislación educativa prohíbe la discriminación en lo que se refiere al acceso a las instituciones formativas. Mauricio ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo que la acompaña. Los gobiernos han promulgado recientemente una ley contra la discriminación sexual, y hay una división gubernamental que se encarga de estas cuestiones para acabar con todo tipo de discriminación sexual, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo. El pasado diciembre, el gobierno ratificó el Convenio núm. 111 y ahora pretende hacer un estudio de clasificación de los puestos de trabajo, basándose en una división por sexos, siempre intentando prevenir o evitar el acoso sexual, llevar a cabo programas de concienciación sobre la igualdad en el empleo de género y conseguir una mayor capacitación para permitir que las mujeres sean más activas en el movimiento sindical. En el mismo contexto y con el

apoyo de la OIT, se llevó a cabo un estudio sobre el trabajo y la familia y se ha elaborado un plan de acción donde se prevé y la elaboración de políticas que aborden cuestiones relacionadas específicamente con la discriminación por motivos de sexo, responsabilidades familiares, embarazo, maternidad, etc. Una estrategia de comunicación que incluye muchos programas de información nacional y campañas de comunicación sobre el trabajo y la familia, también se piensa llevar a cabo. Los empleadores y los sindicatos se han concienciado para saber cómo tienen que abordar las cuestiones del trabajo y la familia, en los acuerdos de trabajo. Por otra parte, también hay momentos en que el horario de trabajo es problemático y puede haber cambios beneficiosos para los empleadores y para los empleados. Asimismo nuestro gobierno quiere aprobar el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. En este sentido se protegen los derechos tanto de los trabajadores migrantes, como de los trabajadores nacionales. Por otra parte, nuestro Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales, vela por que la información sobre contratos, inspecciones laborales y conciliaciones sociales se divulgue a los trabajadores periódicamente, a través de folletos en distintos idiomas. El año pasado, se organizó una jornada del migrante para facilitar la integración social de los trabajadores migrantes. De hecho, la discriminación es una denegación de los derechos humanos y de la justicia social. Es una práctica inaceptable, ya sea en el lugar de trabajo como en cualquier otro sitio. Me gustaría reiterar aquí con firmeza, el sincero compromiso del gobierno de mi país para seguir trabajando en torno a los objetivos estratégicos del trabajo decente, y preparar una estrategia sobre igualdad en el trabajo y un plan de acción para erradicar la discriminación en el empleo.

*Original inglés:* Sr. RACHMAN (*delegado de los empleadores, Indonesia*) — Es para mí un gran placer encontrarme ante esta augusta asamblea. Tengo el honor de participar en la discusión general sobre el Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*.

Sin duda saben ustedes que Indonesia es un archipiélago de más de 13.000 islas. Son muchas islas para un solo país y si no me lo creen vayan a mi país y cuéntenlas ustedes mismos. Obviamente, no todas las islas están habitadas, pero la población total del país es de 220 millones de personas. Esas personas están dispersas en todo el archipiélago y tienen distintas culturas. Cada cultura varía de una isla a otra. Tienen sus propios idiomas, diferentes colores de piel, diferentes creencias, religiones y estructuras familiares y comunitarias, así como sus propias opiniones sobre la situación política.

Si tenemos en cuenta esas diferencias, los jóvenes procedentes de distintas islas se reunieron en Yakarta el 28 de octubre de 1928 y juraron que los pueblos del archipiélago deberían unirse, mostrando con esto que la lucha por la liberación del país era muy fuerte. Hicieron un juramento según el cual los jóvenes de Indonesia sólo reconocen un país, Indonesia. Sólo reconocen a una sola nación, Indonesia. Los jóvenes de Indonesia sólo reconocen un solo idioma, el de Indonesia.

En virtud de ese juramento, no existen desigualdades entre los distintos grupos étnicos, ni desigualdades motivadas por la religión, la raza, el sexo y el color de la piel. Todos aquellos que viven en Indonesia son indonesios. Esto quiere decir que el hecho de formar parte de la nación indonesia significa formar parte de una comuni-



dad, que puede ser la de Java, la de Sumatra, Sunda o Ambo y otras. Sin embargo, les recuerdo que nuestro símbolo patrio es el ave garuda y que nuestro lema es «la unidad y la diversidad».

La igualdad en el trabajo es una realidad diaria en las empresas, razón por la cual lamentamos que en el Informe *La hora de la igualdad en el trabajo*, en el párrafo 93, se afirme que en Indonesia la población de origen china es víctima de discriminación racial. Le voy a pedir al Director General que excluya a Indonesia de esta lista, porque en mi país no existe este tipo de discriminación.

Si alguno de ustedes desea visitar algunas empresas le ruego que lo hagan. Se dará cuenta de que las personas que trabajan en las fábricas o en otros lugares son de distinta procedencia, por ejemplo de Java, de Balí, etc. Esas personas trabajan hombro con hombro y no tienen prejuicios motivados por la raza, el color de la piel o la religión.

El Presidente de mi organización, la Asociación de Empleadores de Indonesia, y ciertos miembros del Consejo Nacional de Dirección son chinos.

Para concluir, yo diría que las diferencias que acabo de mencionar existen de *facto*. Los seres humanos no pueden cambiar el color de su piel, si tienen el pelo negro, negro es. Sin embargo, no podría decir que hay desigualdades entre las personas en el trabajo, y si las hay es porque hay diferencias de competencia o de conocimientos.

Para resolver esos problemas debemos mejorar la educación, la formación y la readaptación profesional. Mi delegación confirma que debemos estar atentos a esta situación. En las relaciones entre las personas hace falta diálogo y comunicación. Todos los grupos deben participar en esta comunicación, lo cual constituye la tarea que deben asumir las instituciones del Gobierno y de las organizaciones independientes.

*Original inglés:* Sra. STEFFENS (*delegada gubernamental, Nueva Zelanda*) — La Ministra de Trabajo de Nueva Zelanda, Sra. Margaret Wilson, me ha pedido que felicite al Presidente y exprese sus disculpas, ya que no pudo permanecer aquí para presentar este discurso.

Nueva Zelanda quiere felicitar a la OIT por haber puesto los problemas relacionados con la discriminación en el mundo del trabajo en el centro de la atención internacional y por destacar el importante vínculo que existe entre la discriminación y la pobreza. El Gobierno de nuestro país está decidido a garantizar que las verdaderas ventajas de una fuerza de trabajo cada vez más diversa sean reconocidas y aprovechadas al máximo por los empleadores y los trabajadores de nuestro país.

El Gobierno apoya plenamente a la OIT, que ha pedido nuevas instituciones y procedimientos en el mercado de trabajo para abordar las cuestiones relacionadas con la igualdad de manera continuada y documentada, de instituciones nacionales dedicadas a la promoción y al control de la igualdad como dice el párrafo 365 del Informe global.

A escala nacional, mi Gobierno ha instaurado mecanismos muy cabales para velar por la eliminación de la discriminación. La ley de derechos humanos y la ley de relaciones laborales son los cimientos de nuestro marco legislativo en este sentido y, en particular, la negociación colectiva que se considera un importante instrumento para lograr la igualdad. El recién nombrado Comisario

para la igualdad de oportunidades en el empleo, la estrategia nacional para los discapacitados y el plan de acción nacional de derechos humanos son algunas de las iniciativas nacionales en marcha destinadas a promover y supervisar la igualdad.

Mi Gobierno quiere aplaudir a la OIT por su planteamiento dinámico para garantizar el derecho de las mujeres a trabajar y a la igualdad de remuneración como prioridades globales. En Nueva Zelanda, hemos hecho mucho hincapié en las cuestiones relacionadas con la igualdad salarial por trabajo de igual valor. Nuestro Gobierno, recientemente, ha creado un Grupo de Trabajo sobre la igualdad en el empleo y la igualdad de remuneración que quiere conseguir que haya una verdadera equidad salarial y en el empleo entre hombres y mujeres en los servicios públicos y en los sectores de la sanidad y la educación públicas.

Este Grupo de Trabajo analizará determinados factores que influyen en la remuneración y en el empleo en estos sectores y elaborará un plan de acción quinquenal para corregir las diferencias que haya. Las enseñanzas extraídas podrán aplicarse para conseguir avanzar en la cuestión de una manera más general.

La información de este Informe sobre la igualdad de remuneración es de gran valor, es muy oportuna y ayudará mucho a nuestro Gobierno y al Grupo de Trabajo a la hora de analizar estas cuestiones, teniendo en cuenta la experiencia internacional.

Me gustaría agradecer la valiosa contribución de los interlocutores sociales para garantizar que los individuos y los grupos disfruten de igualdad de trato en el mercado de trabajo. La Organización *Business New Zealand* y el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda no sólo prestan asesoramiento y participan en los procedimientos gubernamentales, sino que también han elaborado fructíferas iniciativas que complementan la labor del Gobierno en ese ámbito. Mi Gobierno quiere hacer hincapié en la importancia que tienen estas alianzas y para lograr trabajo decente, no sólo en Nueva Zelanda sino a escala internacional.

Nueva Zelanda valora especialmente su cooperación con la OIT. Compartimos la visión del Director General de los derechos fundamentales en el trabajo y, de hecho, ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Nueva Zelanda se complace al constatar que en el párrafo 367 del Informe global se dice que la Organización Internacional del Trabajo se está planteando la posibilidad de crear un único servicio que coordine las actividades destinadas a lograr la igualdad en el trabajo en la OIT y facilite la coordinación entre las instituciones y los Estados.

Nueva Zelanda agradecería a la OIT su contribución para asegurarse de que los Estados son capaces de intercambiar sus mejores prácticas para elaborar y mantener marcos institucionales dedicados a promover y supervisar la igualdad. No obstante, nos preguntamos si el Departamento de Integración de Políticas de la Organización, que ya desempeña un importante papel de coordinación en la OIT, no podría encargarse también de las funciones que se mencionan en el párrafo 367.

Además, instamos a la OIT a que desarrolle estructuras de comunicación y de coordinación más sólidas entre la sede y el terreno, y entre el terreno y los miembros,

para asegurarse de que se apoyen las actividades de la OIT en este ámbito.

Nueva Zelanda está de acuerdo en que, en el futuro, la OIT y sus Miembros deberán abordar motivos tan delicados de discriminación como la raza, la opinión política, la tendencia sexual y la religión, como bien dice el párrafo 361 del Informe.

Es evidente que es necesario un marco específico acordado por el Consejo de Administración para asegurarse de que la OIT logra que sus mandantes estén de acuerdo antes de que la OIT adopte medidas innovadoras en esta materia.

Cuando el Gobierno de Nueva Zelanda se pronunció el año pasado sobre el Informe global, ya dijimos que la pobreza es uno de los principales factores que influyen en el trabajo infantil, y pedimos que programas prácticos para aliviar la pobreza fueran uno de los principales objetivos para las futuras labores de la OIT. En este Informe, vemos que la discriminación es una de las principales causas para la pobreza. Por eso es crucial que la OIT y sus Estados Miembros se centren y se esfuercen por superar la discriminación en el empleo como prioridad para reducir la pobreza.

A modo de conclusión, queremos alentar a la OIT y a sus mandantes a que sigan trabajando de manera coordinada para garantizar la igualdad en el mundo del trabajo.

*Original inglés:* Sra. BYERS (*delegada de los trabajadores, Canadá*) — Los trabajadores canadienses apoyan el Informe global del Director General, *La hora de la igualdad en el trabajo*, y agradecen la ocasión que se les brinda de participar.

Este Informe se basa en trabajos que se hicieron anteriormente en el marco del programa de trabajo decente, pero también en el trabajo realizado en un contexto más amplio en el resto del sistema de las Naciones Unidas. De hecho, la Cumbre Mundial de Desarrollo Social de 1995, y la mayoría de las conferencias de las Naciones Unidas celebradas desde entonces de Beijing a Durban, y desde Johannesburgo a esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo todas han intentado hacer frente a los diferentes aspectos y formas de desigualdad.

Los retos que se presentan son de carácter personal, político y organizativo. Como se afirma en el Informe, para superar la discriminación hacen falta esfuerzos específicos muy centrados y coherentes, y políticas permanentes, duraderas y centradas que tienen que adoptar todas las partes implicadas durante un período duradero. El trabajo es un privilegio para liberar a la sociedad de la discriminación. La discriminación afecta tanto a individuos como a grupos pero todos pagamos el precio de la discriminación en el lugar de trabajo, en el hogar, en la comunidad y más allá de las fronteras nacionales. Si los individuos tienen que hacer frente a la discriminación a causa de la opresión y la exclusión del lugar de trabajo, nos empobrecemos todos, tanto económica como socialmente. Ninguna sociedad, ningún país, ningún mundo podrá prosperar si hay discriminación.

El movimiento sindical canadiense está orgulloso del trabajo que realiza con miras a erradicar la discriminación. Sabemos que nuestras organizaciones son más fuertes y más representativas cada vez que hacemos frente y nos implicamos en esta lucha. En muchas organizaciones, las mujeres siguen luchando contra el sexismo.

Los trabajadores de color ven que se han producido mejoras y adelantos gracias a los nuevos programas de acción coherentes de lucha contra el racismo. Los trabajadores aborígenes, que tienen que hacer frente a grandes discriminaciones en la tierra que comparten con nosotros, piden tener voz en el mundo laboral y que se les de la oportunidad de contribuir de una manera significativa. Los trabajadores con discapacidades quieren que haya movilización, organización, representación y educación sobre cuestiones relativas a los derechos de los discapacitados.

El movimiento sindical canadiense también ha crecido gracias a la supresión de la discriminación de los jóvenes, los homosexuales, las lesbianas, los bisexuales y los transexuales. Todos aprendemos cuando nos convertimos en aliados. Cada vez que damos voz a los excluidos, estamos brindándoles oportunidades para que se beneficien de la eficacia, la productividad y la diversidad de las competencias y cualificaciones.

Este Informe nos plantea un reto más allá de las medidas correctivas y de un cambio sistémico. Pero no será fácil. En Canadá tenemos que hacer frente a cuestiones como el cambio demográfico, el envejecimiento de la población activa y el *babyboom* de los aborígenes. Son retos demográficos similares a los que hay en otros países del mundo. Los retos de los gobiernos de todas las regiones dependerá de lo que de verdad hagan en sus políticas. Ningún gobierno puede asumir que puede venir a la OIT y decir una cosa cuando después, en su país, las medidas que adopta demuestran otra cosa. Deben ratificar y aplicar en sus países los convenios internacionales que han ratificado en el sistema de las Naciones Unidas.

Los gobiernos deben recordar que la guerra contra la pobreza estará perdida mientras haya discriminación en el lugar de trabajo. Los empleadores se enfrentan a un reto especialmente importante, ya que, en cierto modo, la globalización basada en las empresas que promueven es incompatible con los objetivos de este informe. Esencialmente, su globalización promueve la discriminación y la exclusión e impide que esas personas contribuyan al mundo laboral a sus comunidades y a su economía. Cabe señalar que el Informe propone que se identifiquen las capacidades de la OIT para abordar políticas salariales en general y desigualdades en particular.

No podremos nunca tener igualdad mientras el trabajo de las mujeres esté infravalorado y tengan que hacer frente a la discriminación cada vez que reciben su nómina. Los empleadores no podrán decir que están luchando por suprimir la discriminación cuando los trabajadores aborígenes del Canadá soportan niveles de desempleo escandalosos.

Aun así, las empresas desean acabar con la discriminación en el lugar de trabajo. Las organizaciones de trabajadores también tienen que hacer frente a muchos retos; tienen que velar por que la igualdad de derechos no sea diferente de los convenios colectivos y deben integrarla en el trabajo. Hay que aplicar un criterio a nuestros programas, políticas y estructuras para velar por que todos los trabajadores tengan voz, no sólo en el lugar de trabajo sino también en su sindicato y en las centrales sindicales.

Los trabajadores canadienses apoyan un plan de acción disciplinado, decidido y deliberado, es decir, un plan de acción que se ajuste a los objetivos estratégicos de promoción del trabajo decente y a las estrategias de reducción de la pobreza que verdaderamente acaben con

la discriminación en el lugar de trabajo. Por último, tenemos que promover el trabajo conjunto para crear un mundo igualitario y justo, donde todos los ciudadanos tengan voz. Creemos que es posible un mundo mejor.

Sra. LAU-VALDÉS (*delegada gubernamental, Cuba*) — El Informe global, presentado en virtud de seguimiento de la Declaración de principios, es *La hora de la igualdad en el trabajo*. Aborda un tema importante concerniente al desarrollo de la humanidad. La garantía del principio de igualdad está estrechamente vinculada al respeto, a la dignidad del ser humano y merece especial atención.

En la búsqueda de soluciones que erradiquen la discriminación en el mundo del trabajo, deben considerarse diversos factores que van desde la posibilidad real de incorporación al trabajo hasta las condiciones en que el mismo se realiza: su seguridad, estabilidad y otros factores. Los aspectos mencionados en el Informe, describen las manifestaciones y posibles causas que motivan que existan seres humanos degradados y excluidos, aun en estos tiempos.

En un mundo donde impera la desigualdad entre países ricos, poderosos, que pretenden sojuzgar a los pobres en las esferas económicas, financieras, mercantiles y políticas, no es de extrañar que las condiciones que estas desigualdades imponen también existan en el mundo del trabajo. La lucha por alcanzar una verdadera igualdad no puede eludir esas diferencias.

Dentro del ámbito que nos ocupa en el Informe global, consideramos que, para alcanzar la igualdad en el trabajo, es necesaria la existencia de una sociedad justa no sólo en su legislación, sino también en su práctica, con todas las personas en condiciones y posibilidad de desempeñar un trabajo digno, y que brinde iguales oportunidades a mujeres y hombres, a los excluidos socialmente, a las personas con discapacidad, a enfermos de SIDA y a las personas de edad; en fin, a todos. Compartimos el criterio de que el respeto y la garantía de determinados valores son imprescindibles para alcanzar resultados concretos, pero también lo son la voluntad política de los gobiernos y el sistema de relaciones en que se fundamenta una sociedad.

Este análisis coloca al ejercicio del derecho al trabajo y al resto de los derechos laborales en un lugar primordial si de igualdad en el trabajo se trata.

En Cuba, un país bloqueado por más de 40 años, el empleo constituye un elemento primordial en la planificación del desarrollo económico y social. La legislación establece el principio de igualdad en el acceso al empleo, a la educación y a otros derechos, y prohíbe la discriminación por los motivos expresados en los convenios de la OIT, por considerarla lesiva para la dignidad humana.

Esta política activa de promoción del empleo se lleva a cabo mediante la adopción de programas de cobertura nacional, regional o local, o por sectores o segmentos de población. Los elementos básicos de la política que se ejecuta en el país para el pleno empleo, que alcanza la cifra de 3,3 por ciento, se fundamentan en varios principios.

Por sólo citar un ejemplo, el 33,5 por ciento de los dirigentes son mujeres, el 66,1 por ciento de las mujeres son técnicas, el 43,5 por ciento de los graduados en la enseñanza técnica y profesional son mujeres, el 63,3 por ciento de los graduados universitarios son mujeres, el 71 por ciento de los maestros y profesores en centros

docentes son mujeres, y el 55 por ciento de los médicos cubanos son mujeres.

La ley de maternidad de las mujeres trabajadoras ofrece amplia protección a ellas y a su prole, y se garantizan servicios educativos de otra índole que permiten su incorporación al trabajo.

En cuanto a los trabajadores de edad, en nuestro sistema de empleo no existen medidas que puedan considerarse discriminatorias. El punto de partida de la concepción de la Seguridad Social cubana es que tenga una cobertura del 100 por ciento de los trabajadores, para lo que se le dedica el 25 por ciento del presupuesto nacional, y es que el empleo es la piedra angular de la seguridad social, constituyendo así la principal fuente de riqueza material y espiritual.

Con relación a los discapacitados, la política seguida ha sido la de promover el pleno empleo para las personas con discapacidad que soliciten trabajar. En virtud de la intensificación y personalización del plan de acción nacional, se desarrollan diversos programas que abarcan desde la atención en centros de educación especial, el acceso al deporte, la cultura, la salud, las prestaciones sociales hasta el empleo.

También los trabajadores detectados como portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana o enfermos del síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida mantienen el derecho a tener sus plazas y centros de trabajo. Todo ello se corresponde con el cumplimiento de hecho de los principios humanistas en que siempre se ha sustentado la revolución cubana.

En este tema de la igualdad sería recomendable también no olvidarnos de velar por el cumplimiento de la misma en el seno de esta organización. En este sentido mi delegación solicita que se tomen en consideración los criterios que ha planteado en el procedimiento y funcionamiento de la Comisión de Normas de esta conferencia.

Señor Presidente, distinguidos delegados, esta delegación sostiene que aún queda mucho por hacer, y que la asistencia técnica y la ayuda financiera que los países desarrollados y la propia OIT puedan brindar es importante y sería justamente apreciada.

*Original inglés:* Sra. VALKONEN (*delegada de los trabajadores, Finlandia*) — Gracias señor Presidente. Me gustaría centrarme en el papel que desempeñan los interlocutores sociales a la hora de fomentar la igualdad en el trabajo, y hablar de la experiencia de los sindicatos finlandeses. En nuestro país el 80 por ciento de todos los empleados están sindicados, y el 53 por ciento de todos los afiliados sindicales en Finlandia, son mujeres.

Finlandia ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm. 100), ya en 1962, y la Convención de las Naciones Unidas sobre la discriminación lo ratificó en 1970. Para promover la igualdad en la vida laboral, en Finlandia se han hecho enormes esfuerzos a lo largo de todos estos años. Se han hecho reformas muy amplias sin embargo, especialmente por lo que se refiere a la remuneración, todavía queda mucho por hacer. La disparidad salarial entre hombres y mujeres alcanza casi el 20 por ciento. Por lo general, los hombres y las mujeres reciben igualdad de remuneración a igualdad de trabajo, pero el objetivo es: igual remuneración por un trabajo de igual valor. Este objetivo sin embargo no se ha logrado.

Los hombres y las mujeres trabajan en diferentes sectores y en diferentes puestos y esto explica en parte

las discrepancias salariales. El salario no se explica por los niveles de formación o instrucción, porque las mujeres en Finlandia suelen tener más formación que los hombres. Se han elaborado diferentes métodos de evaluación del empleo con el fin de reducir la disparidad en materia de remuneración.

En Finlandia, los acuerdos tripartitos en materia de remuneración han logrado reducir la discrepancia salarial. Hay de hecho, acuerdos en varios aspectos concretos que han apoyado el empleo reenumerado de las mujeres en varios sectores y han mejorado sus condiciones de vida laboral; por ejemplo, mediante bajas por maternidad más largas, bajas por paternidad, acuerdos en materia de cuidado de niños, y otras mejoras como la flexibilidad en el horario laboral para que se pueda conciliar mejor vida profesional y laboral.

Los interlocutores sociales en Finlandia han colaborado también en proyectos de desarrollo, así como en el ámbito de los lugares concretos de trabajo, como el, proyecto, «Por un buen lugar de trabajo en condiciones de igualdad» que se basa en el principio *win-win*: un lugar de trabajo igual es un lugar productivo. La igualdad mejora el bienestar y la motivación; si tenemos un lugar de trabajo satisfactorio será productivo. El trabajador estará motivado y la empresa obtendrá mejores resultados.

Me gustaría recalcar que los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental, si queremos lograr la igualdad en la vida laboral. Si queremos promover la igualdad hemos de incluirla en los programas de negociación colectiva. Y es importante que los negociadores a ambos lados de la mesa tengan más mujeres, más de las que figuran actualmente en las mesas de negociación.

Si queremos promover la igualdad y acabar con la discriminación, es necesario aplicar los derechos sindicales fundamentales en todas partes.

Para promover la igualdad, un factor especialmente importante es tener un movimiento sindical independiente y fuerte que pueda defender los derechos de todos los trabajadores.

Hay que fortalecer las actividades de la OIT en materia de promoción de la igualdad, para lo cual es urgente elaborar un plan de acción. La OIT tiene que apoyar a los interlocutores sociales mediante diversos proyectos de desarrollo; por ejemplo en lo que se refiere a crear más experiencia y más capacidad en los interlocutores sociales, justamente para promover la igualdad y acabar con la discriminación.

Para concluir, me gustaría recalcar que la educación obligatoria básica es esencial para el desarrollo, especialmente la inversión en la formación de las mujeres y de las niñas.

*Original inglés:* Sr. MUSEKA (*delegado gubernamental, Zimbabwe*) — Señor Presidente, me sumo a las delegaciones que han felicitado al Director General y a sus colaboradores, que nos han presentado un Informe global muy interesante que se centra en la discriminación en el puesto de trabajo.

Me encantan algunas de las conclusiones, como la relativa a que las estrategias para hacer frente a este problema no deberían perseguirse aisladamente, sino en el marco de la mitigación de la pobreza, en particular la lucha contra el VIH/SIDA. Como dice la Oficina, estas son algunas de las fuentes de discriminación actual en la sociedad y en el lugar de trabajo.

A este respecto, en Zimbabwe, las cuestiones de la pobreza y de la lucha contra el VIH/SIDA son fundamentales.

El problema de redistribución de la tierra es un plan para dar poder económico a la mayoría de los ciudadanos de Zimbabwe, que antes no tenían acceso a la tierra debido a los regímenes coloniales anteriores.

Dentro del contexto de una economía agropecuaria, es correcto buscar la mitigación de la pobreza mediante una buena redistribución de la tierra. Para nosotros, la tierra es la economía, y viceversa. Por ello, la tierra es fundamental para mitigar la pobreza.

En lo que se refiere al VIH/SIDA, como bien dice el Informe global, es una discriminación social. Además de tener una reglamentación en Zimbabwe, en virtud de la cual las prácticas laborales indebidas constituyen realmente un delito, como la discriminación de un trabajador por ser seropositivo, se están tramitando varias iniciativas relativas al problema del VIH/SIDA, dentro del Consejo Nacional del VIH/SIDA.

Se ha introducido un impuesto en el año 2000, y todos los trabajadores del sector estructurado contribuyen a los programas y proyectos del Consejo Nacional del VIH/SIDA. Los programas también incluyen iniciativas llevadas a cabo en los lugares de trabajo por parte de las organizaciones, entre las que se incluyen los trabajadores sindicados y las empresas.

Los programas contra el VIH/SIDA van junto con los de carácter general, que llevan a cabo las comunidades.

Por último he de decir que el panorama mundial de la discriminación en el lugar de trabajo nos enriquece con ideas y experiencias que, a juicio de mi delegación, resultan útiles si queremos fortalecer nuestras políticas centradas en la discriminación en el lugar de trabajo, sobre todo en el sector no estructurado de la economía, donde las condiciones de trabajo son todavía deplorables.

*Original inglés:* Sr. MATHESON (*delegado de los trabajadores, Australia*) — Los trabajadores australianos felicitan al personal de la OIT que, con la asistencia del Director General, ha elaborado este Informe. Lo acogemos con beneplácito. Consideramos que ofrece un buen marco para el Plan de Acción y estimamos que representa un gran desafío pues supone pasar de la palabra al hecho.

Otros colegas señalarán algunos elementos que, a nuestro juicio, deberían incorporarse al Plan de Acción, pero ahora quisiera referirme a algunos de sus elementos.

En primer lugar, quiero señalar la función que han de desempeñar en el Plan de Acción de la OIT las instituciones nacionales encargadas de eliminar la discriminación. Los trabajadores apoyamos el funcionamiento eficaz de esas instituciones y recomendamos que se basen firmemente en los Principios de París de las Naciones Unidas, de 1993, en los cuales se define la función, la composición y la condición de las instituciones nacionales encargadas de los derechos humanos, la igualdad y la lucha contra la discriminación. En esos Principios se destaca la necesidad de que tales instituciones sean independientes, dispongan de los recursos adecuados y tengan un mandato inclusivo. No obstante, hay que estar atentos. Una institución nacional independiente y eficaz, con un compromiso activo respecto de la lucha contra la discriminación, casi siempre se convertirá en el objetivo de gobiernos poco evolucionados y marcados por determinadas

ideologías. Será preciso el compromiso de los interlocutores sociales, empleadores y trabajadores, para asegurar que sigan siendo eficaces. En Australia, el Gobierno continúa lanzando ataques contra nuestra institución nacional, la Comisión de igualdad de oportunidades y de derechos humanos. Esos ataques se dirigen en particular a su independencia y a impedir que reciba los fondos necesarios para sufragar sus programas. Cabe señalar que esa Comisión se encarga de la aplicación del Convenio núm. 111 de la OIT. En reuniones convocadas por la Comisión, los trabajadores y los empleadores propusieron un Plan de Acción nacional para erradicar la discriminación en el lugar de trabajo mediante la constitución de un Comité asesor nacional tripartito, junto con representantes de organizaciones no gubernamentales. Al principio el Gobierno hizo caso omiso de la propuesta y, desde entonces, se negó a participar en futuros debates sobre el funcionamiento del plan.

En segundo lugar, quiero señalar que hay grupos de trabajadores que tratan de incluir la discapacidad en los programas de lucha contra la discriminación de los trabajadores. Se trata de las personas con discapacidades en particular, y también de los trabajadores homosexuales. En la segunda Conferencia internacional de trabajadores homosexuales, celebrada en Sydney en 2002, uno de los oradores que pronunciaron discursos de apertura se levantó y dijo: soy un trabajador, soy sindicalista, soy homosexual y soy objeto de discriminación. Por tanto, cabe lamentar que en este informe, de contenido tan positivo, con visión de futuro y que ofrece nuevas ideas, no se haya mencionado a esos trabajadores invisibles.

A este respecto, hay tres medidas que puede adoptar la OIT.

En primer lugar, es necesario elaborar una lista de condiciones de trabajo para aplicar programas y políticas eficaces que permitan defender los derechos de los trabajadores homosexuales.

En segundo lugar, la OIT tendría que utilizar de forma creativa su página en la red de Internet para poner de manifiesto los dilemas a los que se enfrentan los trabajadores homosexuales, sobre todo como funcionarios públicos.

En tercer lugar, tendría que hacerse una evaluación del Centro de Formación de Turín de la OIT para cerciorarse de que en su programa se incluyan las cuestiones de género.

Por último, también sería preciso hacer un estudio con todos los interlocutores sociales, de base regional y donde figuren las cuestiones culturales, y elaborar luego estrategias para esos trabajadores. Eso consolidaría la integridad, el poder y la influencia de la OIT.

Se trata de una cuestión muy delicada en algunas regiones y consideramos que la OIT puede aportar un enfoque creativo para que los interlocutores sociales puedan examinar juntos esta cuestión.

*Original inglés:* Sr. GAMMAMPILA (*delegado gubernamental, Sri Lanka*) — La delegación de Sri Lanka quisiera felicitar a la OIT por haber elaborado el Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*, que se refiere al principio de la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y a la ocupación.

El informe de este año es importante no solamente porque cumple el requisito relativo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales y su seguimiento, sino porque también

completa todo el ciclo del informe sobre los cuatro principios.

Señor Presidente, dos de los convenios fundamentales de la OIT, y me refiero a los Convenios núms. 111 y 100, han recibido 160 y 150 ratificaciones respectivamente hasta el mes de enero de 2003, y hemos logrado dos de las más altas ratificaciones de los convenios de la OIT. Esto, de por sí, es un ejemplo del consenso de la comunidad internacional que condena la discriminación y trata de eliminarla en el empleo y en la ocupación. Sin embargo, ha habido muchas diferencias y lagunas que se han identificado en todo el mundo al aplicar dichos principios.

Celebramos los esfuerzos que hace la OIT para poner de manifiesto ante la comunidad internacional las distintas formas de discriminación en el puesto de trabajo y en la ocupación, incluso las preocupaciones más recientes basadas en la edad, la incapacidad, el VIH/SIDA y la nacionalidad.

Sin embargo, como bien dice la OIT, hay algunas formas de discriminación que son difíciles de combatir dado que son invisibles y toman la forma de una discriminación indirecta.

En la segunda parte del Informe observamos que la OIT ve que no hay información idónea sobre la discriminación, aparte de la discriminación por género en el lugar de trabajo. Si bien aceptamos que el género es un elemento importante, recalamos la necesidad de que la OIT dirija a los Estados Miembros a examinar y recopilar datos sobre otras formas de discriminación en sus países respectivos y en los puestos de trabajo. Esta información es fundamental para formular iniciativas adecuadas de política, así como también para aplicar programas.

Estamos decididos a eliminar todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y mi país ha ratificado los Convenios núms. 111 y 100. La igualdad de oportunidades y la igualdad de trato están consagrados en nuestra Constitución, que estipula que ningún ciudadano será objeto de discriminación por motivo de raza, religión, idioma, casta, sexo, opinión política, lugar de nacimiento o de cualquier otra índole.

La Constitución garantiza igualmente la libertad de emplearse en cualquier actividad comercial o empresa. Esto es un derecho fundamental. Si hubiera una violación o una violación inminente del derecho fundamental por parte del poder ejecutivo o administrativo existe un recurso ante el Tribunal Supremo. En lo que se refiere a la persona o a la empresa pueden buscar una reparación en un tribunal civil.

Señor Presidente, hemos demostrado nuestra actitud firme en la política y en la práctica para cumplir con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. En nuestra nueva política nacional de empleo y en la política nacional de producción hemos incluido capítulos sobre el trabajo decente.

También tenemos en cuenta los efectos que tiene el ciclo vicioso de la discriminación y la desigualdad de manera que nuestros objetivos en materia de trabajo decente se han incorporado en la estrategia para reducir la pobreza recientemente aplicada.

Habida cuenta de las inquietudes que provoca el principio de eliminación de la discriminación en el acceso al empleo se ha creado un sistema denominado Red de empleo y esta es una de las medidas adoptadas recientemente por el Gobierno. Esta red consiste en una base de datos electrónica para los que buscan empleo,

formación, reciclaje, pensiones, apoyo social, empleo por cuenta propia, servicios empresariales, etc., y de esta forma con esta base de datos se puede limitar al mínimo la discriminación.

Con el correr de los años las mujeres económicamente activas en mi país ha crecido el número de la fuerza laboral femenina y esto a raíz de su mejor educación y a las presiones económicas familiares. Las últimas estadísticas demuestran una tendencia y un aumento de la promoción de las mujeres en algunas profesiones y en puestos de dirección en el sector privado y en el público.

El Ministerio de Empleo y Mano de Obra y el Ministerio de Asuntos Femeninos está aplicando programas para potenciar a la mujer en el ámbito social y económico de manera que se está eliminando rápidamente la laguna. Como dijo la OIT, tenemos que hacer frente a muchas otras formas de discriminación y solamente lo lograremos si formamos una alianza entre los interlocutores sociales.

Confío que con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores podemos determinar y aplicar políticas que garanticen la igualdad en el empleo. En estos esfuerzos la OIT puede facilitar la tarea de los países Miembros ayudándoles a romper el círculo vicioso de la discriminación y la desigualdad mediante la cooperación técnica.

*Original inglés:* Sr. SOEMARNO (*consejero técnico gubernamental, Indonesia*) — Indonesia quisiera sumarse a los oradores que han agradecido al Director General y a la OIT por la elaboración de este excelente Informe global. Quisiéramos también encomiar este informe que es muy completo e incluye todos los aspectos y todas las dimensiones del tema que nos ocupa, «la igualdad en el trabajo».

El plan nacional de acción de Indonesia para 1998-2003, entre otras cosas, pone de relieve los esfuerzos y las medidas destinados a erradicar todas las formas de discriminación, en particular para cumplir con la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas, ratificado por mi país hace ya algunos años. Este plan nacional de acción se terminará este año y le sucederá otro plan de acción para los próximos cinco años.

Quisiéramos también proporcionar información adicional con respecto a la igualdad en el trabajo. Hemos ratificado los Convenios núms. 100 y 111, lo que se refleja ya en el anexo de este Informe global.

Además, este año el Gobierno ha promulgado la Ley núm. 13 sobre cuestiones laborales. El principio de la igualdad en el trabajo ya está incluido en esta ley, que contiene disposiciones relativas a la igualdad en el trabajo y a la no discriminación. Esta ley ha sido distribuida en todo el país a los funcionarios que se encargan de cuestiones laborales, en particular a aquellos que ocupan puestos de supervisión. El Gobierno también la ha entregado a las organizaciones de trabajadores y de empleadores del país.

Estamos actualmente preparando estudios sobre las prácticas discriminatorias en el puesto de trabajo, como la discriminación por género, para tener una evaluación más precisa de la magnitud del problema en el país. A su vez, esto se utilizará como base para las medidas que se adoptarán en el futuro en esta materia.

El objetivo del Informe global en última instancia es formular planes de acción para la cooperación técnica. A

ese respecto, me complace que el Secretario General también haya dicho que este Informe es la base del trabajo futuro.

Acabamos de finalizar una sesión interactiva, y estamos convencidos de que la OIT utilizará sus recursos, para los proyectos de cooperación técnica destinados a eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, sin excluir a Indonesia, de conformidad con el Informe global. Confiamos en que la futura labor de la OIT aportará beneficios a todos, incluido mi propio país.

*Original francés:* Sr. PRINCE (*delegado de los trabajadores, Suiza*) — Permítanme felicitar al señor Presidente en nombre de los trabajadores y trabajadoras suizas con motivo de su elección. Siempre apoyamos a la OIT y su acción normativa tripartita destinada a hacer triunfar los principios de la libertad sindical, la igualdad de posibilidades, y de trato, la abolición del trabajo forzoso y obligatorio, de todas las formas de la discriminación.

La creación de la OIT en 1919 se basa en la convicción de que la justicia social es esencial para lograr una paz universal y duradera. Su obra en materia de promoción de los derechos humanos y del desarrollo de relaciones profesionales es ingente.

En numerosos aspectos ha sido gracias a la OIT y a su acción normativa irremplazable que se ha avanzado en materia de condiciones de empleo y de trabajo, y ello gracias al diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

La OIT también ha hecho mucho para garantizar los derechos humanos en el trabajo. En 1993 la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos* organizada en Viena reconoció que las normas fundamentales de la OIT forman parte integrante de los derechos humanos. La universalidad de los principios de la Declaración de Filadelfia quedó así reforzada, lo que ocurrió también con la adopción en 1998 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyo seguimiento es objeto de este debate.

Pero, me pregunto, si verdaderamente corresponde dar fe a esta universalidad de los derechos humanos y de las normas del trabajo cuando sabemos que el tema movilizador del 1º de mayo de 2003, aquí en Ginebra, era y cito: «En pie por los derechos del trabajo en las organizaciones internacionales».

Uno de los objetivos de la OIT es promover las oportunidades de los hombres y las mujeres de tener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El objetivo de eliminar todas las formas de discriminación en materia de empleo y de profesión, es una obligación para los Estados Miembros de la OIT, incluso para aquellas que no han ratificado los convenios pertinentes. La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adaptada en 1998, reconoce la obligación de la OIT de ayudar a sus Estados Miembros a cumplir con su objetivo.

Un comunicado de New Wood publicado durante nuestra última Conferencia, el 3 de junio de 2002, titulado «en casa del herrero cuchillo de palo». New-Wood, el joven sindicato de las Naciones Unidas de Ginebra hace hincapié en que en su Organización lo que trata de aplicar a nivel mundial, es decir los derechos humanos, incluidas las normas internacionales de trabajo que se niega a reconocer, con el pretexto de que sólo concierne a

los Estados. Se han confirmado el 3 junio de 2003, en la reunión de información de la Comisión de Aplicación de Normas, en el marco de esta Conferencia que al personal del sistema de las Naciones Unidas que emplea a más de 50.000 personas en todo el mundo, no se le aplican las disposiciones normativas adoptadas por la OIT. Sin embargo, no consideramos que este personal pueda asimilarse a un cuerpo de policía o a las fuerzas armadas.

La universalidad de los derechos humanos en el trabajo se ha visto bastante debilitada cuando el 31 de enero de 1999 lanzó la iniciativa del *Pacto Mundial* en Davos el Secretario General de las Naciones Unidas, el Sr. Kofi Annan, pidiendo a los dirigentes de las grandes empresas del mundo, individualmente, en el marco de sus empresas, y colectivamente, por medio de sus asociaciones lo siguiente: «abrazar, promover y de hacer respetar una serie de valores fundamentales relativos a los derechos humanos, en las condiciones del trabajo y de medio ambiente, puesto que son ámbitos en los cuales los valores universales ya han sido definidos por instrumentos internacionales, en particular, la Declaración Universal de Derechos Humanos, y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo».

Dado que de cada cinco colaboradores y colaboradoras del sistema de las Naciones Unidas están destinadas en Ginebra, su situación nos preocupa, sobre todo habida cuenta de que los acuerdos de sede entre el Consejo Federal Suizo y las distintas instituciones que dependen o forman parte del llamado sistema común estipulan que estas organizaciones cooperarán siempre con las autoridades suizas para facilitar la buena administración de la justicia.

En mi calidad de delegado de las trabajadoras y trabajadores suizos, y como simple ciudadano, no podemos quedar indiferentes ante los atentados contra la universalidad de los derechos humanos en el trabajo. Las prácticas respecto de las cuales se mantiene un silencio culpable, cuando no una ceguera total, tienen por consecuencia un inaudito aumento de la precariedad para miles de funcionarios que trabajan aquí en Ginebra. Esta precariedad es causa de grandes sufrimientos morales y físicos, así como de problemas de salud, financieros, familiares y de otra índole.

En conjunto, las organizaciones intergubernamentales con sede en Ginebra ocupan unas 23.000 personas, de las cuales 12.300 son funcionarios permanentes y 10.700 tienen otra condición laboral precaria, que va desde la de funcionario temporal por períodos prolongados, a la de pasante.

En síntesis, se trata de un sistema discriminatorio, caracterizado por una precariedad sin igual, difícil de imaginar por lo que se refiere a las normas internacionales del trabajo y considerando las calificaciones de los interesados. Hay unos diez tipos de contrato de trabajo distintos.

Contratos de trabajo que rigen la relación laboral de 10.700 funcionarios internacionales en Ginebra, dan lugar a toda suerte de manipulaciones, impidiendo a este tipo de trabajadores tener una protección social normal, vislumbrar cualquier posibilidad de carrera, o prever un futuro familiar, dado que con cada contrato hay que volver a empezar de cero. Algunas personas acumulan 25 contratos en cinco años de edad de actividad.

Hace una treintena de años el contrato más precario era excepcional en las organizaciones, hoy es la regla

general. En la OMS, a finales de 2001, había solamente 3600 contratos de larga duración y 4700 de corta duración, a pesar de que el trabajo aumenta. La sucesión de contratos de corta duración puede servir a encadenar a los que la precariedad ha amordazado y, es muy fácil imaginar la difícil situación resultante de esta situación discriminatoria. Nadie pone en duda que las situaciones de acoso moral, psicológico, sexual y laboral son cada vez más frecuentes en las organizaciones internacionales. La moral de los funcionarios es muy baja, a lo que es malo para ellos, y para su familia, lo es también para las organizaciones que los emplean, disminución de la productividad, aumento de los gastos médicos, quejas que dan lugar a todo tipo de procedimientos internos, pensiones de invalidez, etc. El patrón más retrógrado habría comprendido ya que esta situación es insostenible.

Bueno, pueden leer ciertas rúbricas de los boletines de las organizaciones de funcionarios internacionales para conocer más de toda suerte de violaciones de los derechos humanos o también el libro titulado: «ONU Violations Humaines» cuyo autor es Jean-Loup Izambert. La proliferación de zonas fuera de la ley es inaceptable. En caso de litigio, aun en lo que se refiere a los problemas de igualdad y discriminación, solamente el reglamento interior de la organización que emplea al funcionario y su contrato de trabajo dan fe, excluyendo todas las normas internacionales de trabajo. Lo mismo sucede en la OIT, que ha dado origen de las mismas.

¿Por qué algunas organizaciones internacionales se niegan a dar a su oficina de mediación los fondos necesarios para que puedan cumplir su misión en las sedes y en las oficinas exteriores?

¿Por qué las recomendaciones sobre el acoso de que son objeto los altos funcionarios no se tratan rápidamente? ¿Por qué se trata de mantener un sistema de mediación en lugar de mejorarlo?

Reconocido por otras 40 organizaciones internacionales, el Tribunal Administrativo de la OIT es como una oficina de dinosaurios, según Geoffrey Robertson, uno de los miembros más destacados del Colegio de Abogados de Londres, especializado en los derechos humanos, que ha afirmado que los usos de dicho tribunal violan las disposiciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Es lamentable que la reforma de esta institución se haya aplazado. Si todo funciona según el plan previsto, en 2004 el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas estará peor equipado que el de la OIT.

Ginebra no quisiera ser la Bahía de Guantánamo de los funcionarios internacionales y corre el riesgo de serlo.

Diversos sindicatos y organizaciones de funcionarios internacionales han presentado diversas propuestas para poner fin a la herejía y al absolutismo de esta situación. ¿Por qué no se hace ningún seguimiento? Para terminar, quisiera referirme a la frase «¡Oh vosotros los que entráis, abandonad toda esperanza!», como dice Dante en la Divina Comedia. Esa frase no debería aplicarse a las organizaciones internacionales ni a Suiza.

Quisiera terminar con una nota positiva. Por lo menos en la OIT la práctica de la negociación colectiva ha sido instaurada y queremos creer que el Consejo de Administración hará lo que sea necesario para que lo que preconiza el Informe del Director General que debatimos se aplique cuanto antes en todas las organizaciones internacionales. Ha llegado la hora de que estas organizacio-

nes puedan hacer gala de una igualdad en el trabajo como reza el título de este documento.

*Original inglés:* Sr. OWUOR (*delegado de los empleadores, Kenya*) — El objetivo de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales el trabajo era la promoción. No se tendría que utilizar con fines proteccionistas ni tendría que plantear la ventaja comparativa de algunos Estados Miembros.

Somos conscientes de que son los gobiernos y no los trabajadores los que ratifican los convenios. Por lo tanto, el Gobierno de Kenya no ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) que prevé una licencia de maternidad de tres meses, siempre que se utilicen seguros públicos y no representen un costo para los empleadores individuales, a menos que éstos asuman esta responsabilidad voluntariamente.

Kenya está trabajando para convertir su Fondo Nacional de Previsión en un régimen de pensiones sociales que incluya la licencia de maternidad como parte de sus disposiciones. Mientras tanto, nuestros trabajadores pueden permitirse dos meses de licencia parental pagada por los empleadores, y no por la seguridad social.

La mayor parte de los trabajadores de la industria agrícola son mujeres. Esas industrias son temporales y dependen de trabajadores temporeros. Sin embargo, el sustento de la mayoría de estas mujeres está en peligro: los empleadores se ven obligados a discriminar a esas mujeres y a contratar a hombres debido a las actividades de algunas organizaciones de Europa. En virtud de los códigos y de la iniciativa de comercio ético, el sector agrícola de toda la cadena de suministro incumple una serie de criterios que apoyamos plenamente. Sin embargo, también se dispone de normas del trabajo en virtud del artículo 5 de la Declaración. Por otra parte, existen otras condiciones como la necesidad de ofrecer empleo permanente, pero ¿cómo se puede ofrecer empleo permanente en la industria temporal? Los empleadores también tienen que ofrecer tres meses pagados por licencia de maternidad.

Los empleadores también solicitan que las ONG participen en las negociaciones colectivas, a diferencia del caso del acuerdo tripartito, que concede a los sindicatos el derecho de ser los únicos negociadores de los términos y las condiciones de empleo de sus miembros.

En el contexto de un país en desarrollo necesitamos la ayuda de la OIT, para aprender a resolver los problemas a los que tienen que hacer frente miles de mujeres que pueden perder su empleo, habida cuenta de las condiciones deplorables en las que se encuentran.

*Original árabe:* Sra. BAHWAN (*consejera técnica y delegada suplente de los empleadores, Omán*) — ¡En nombre de Dios, el Clemente, el Misericordioso! Me complace en mi nombre y en nombre de los empleadores del Sultanato de Omán, felicitar al señor Presidente con motivo de su elección al frente de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Estamos convencidos de que su elección permitirá realizar con éxito los objetivos de esta Conferencia.

También quisiera felicitar al señor Director General de la OIT que ha sido nombrado para liderar de nuevo esta Organización. También queremos felicitar al Consejo de Administración ya que han presentado el primer informe global sobre la eliminación de la discriminación en el trabajo y en la ocupación.

Aprecio sumamente la estrategia de la OIT que se ha comprometido a eliminar la discriminación para poder preservar la dignidad humana y conceder la justicia internacional. En su proceso de renacimiento contemporáneo en Omán hemos desplegado esfuerzos conjuntamente, tanto las distintas instituciones gubernamentales y del sector privado y comités nacionales como iniciativas individuales para elaborar mecanismos de participación en consonancia con el espíritu de nuestra sociedad. La sociedad civil, es decir, los sindicatos, los profesionales y las organizaciones ocupacionales, están trabajando conjuntamente para contribuir a satisfacer las aspiraciones de desarrollo de Omán. El Ministerio de Mano de Obra del Sultanato de Omán ha asumido su responsabilidad en relación con la eliminación de la discriminación de género en los programas de formación práctica y teórica mediante la aplicación sistemática del Programa «Sanad», destinado a inspirar a la juventud y a canalizar sus energías desde el punto de vista económico, cultural y de desarrollo a través de la igualdad de oportunidades de empleo.

El Código de Trabajo de 26 de abril de 2003, equipara las diferentes categorías de trabajadores, expatriados y ciudadanos que desempeñan su trabajo sin discriminación alguna y con total libertad.

Las mujeres son las hermanas de los hombres, y en nuestra cultura ser hermana significa igualdad en lo que respecta a los derechos y obligaciones en el que cada uno tiene responsabilidades respecto al otro en la cultura de la igualdad, participación y discriminación entre los fundadores de la civilización ya sean hombres o mujeres. Omán ha asimilado este hecho y las mujeres se encuentran en pie de igualdad con el hombre en educación, formación y empleo. La mujer ha asumido cargos políticos de alto nivel, han llegado a ser ministras, embajadoras, viceministras, miembros del Consejo de Estado y también han participado en distintos ámbitos económicos y empresariales así como en instituciones económicas y comerciales.

Las mujeres también desempeñan un papel importante en el ámbito militar, en la policía, en el ejército y en el sistema de seguridad. Las mujeres están muy bien cualificadas en el ámbito de las tecnologías de la información así como para la planificación y la creatividad. De hecho, algunas de ellas se han convertido en expertas en su campo de especialización.

Cuando vemos rápidamente el papel que desempeña la mujer en este ámbito, constatamos que el 28 por ciento de las mujeres en Sudáfrica trabajan en el ámbito de la informática y en la India, el 20 por ciento son especialistas en el ámbito de la programación informática.

En Malasia el 30 por ciento trabaja en el sector de la informática y en Jordania es el 22 por ciento de mujeres quienes trabajan en el ámbito de la programación en el sector privado. Esto reafirma el papel de la mujer en el campo de la economía y el desarrollo.

Es evidente que también hay distintos ámbitos en los que la mujer puede asumir responsabilidades muy importantes en el mercado de servicios, de la tecnología, de la información y del comercio.

Si a las mujeres se les da la oportunidad en igualdad de condiciones que a los hombres entregarán todas sus energías y capacidades a la construcción de la sociedad y de un futuro prometedor.



*Original inglés:* Sra. ATHREYA (*representante, Social Alert*) — Quiero dar las gracias a la Conferencia Internacional del Trabajo por permitirme hablar sobre este asunto tan importante y felicitar al personal de la OIT por su Informe tan importante sobre la discriminación en el lugar de trabajo.

Recientemente he trabajado en un proyecto de investigación sobre los temas que afectan a las trabajadoras en el sector formal en todo el mundo y sobre todo en los países en desarrollo. En esta declaración quiero hacer hincapié en el problema casi invisible, pero epidémico, del acoso sexual y la violencia sexual en el mundo del trabajo.

En un estudio realizado por ONG locales e internacionales de Kenya, constatamos que el 90 por ciento de las mujeres trabajadoras en las industrias de exportación de Kenya, incluida la agricultura, eran acosadas por sus supervisores para mantener sus empleos. Consideramos, o constatamos, que este acoso asumía la forma de lo que en muchos países se consideraría como violación. Las trabajadoras son obligadas a mantener relaciones sexuales con sus supervisores simplemente para conseguir su cheque al final del trabajo.

También en nuestro estudio constatamos que el 70 por ciento de los hombres entrevistados consideraba que este tipo de abuso era considerado «normal» o «natural».

En Kenya, ni la ley ni los códigos de conducta abordan el acoso sexual, por lo que las mujeres no podían informar sobre este acoso por temor a perder sus trabajos.

También realizamos un estudio en la República Dominicana, que se centraba en las zonas francas industriales. El 49 por ciento de las mujeres entrevistadas en este estudio admitieron que habían sido víctimas de acoso sexual. La investigación mostró que en la República Dominicana las mujeres que no se sometían a los deseos de sus agresores sexuales eran despedidas o se les amenazaba con despedirlas, se le bajaba de categoría o se reducía su salario. Por tanto, esas mujeres se veían estigmatizadas cuando admitían que habían sido víctimas de acoso sexuales, y casi nunca admitían que habían sufrido estos abusos.

También se han hecho investigaciones de este tipo en México, Tailandia e Indonesia que sugieren que el problema es generalizado en el mundo en desarrollo. En todos estos países las mujeres son la mayor parte de la mano de obra en la industria local y en la agricultura comercial. Hay muchas mujeres en estos sectores que son jóvenes, migrantes que proceden de las zonas rurales y por lo tanto son muy vulnerables frente a la explotación.

En la agricultura comercial las mujeres tienen que vivir en las plantaciones donde trabajan, lo que les hace más vulnerables a los abusos de los jefes de la plantación después del día de trabajo. Las leyes locales no ofrecen recursos suficientes para luchar contra estos abusos y, además, cuando existe esta legislación, el estigma social y el miedo a perder el trabajo es tan grande que los delitos casi nunca llegan al conocimiento de la policía. De forma anecdótica hemos visto que ni siquiera las mujeres contaban a sus maridos que habían sido víctimas de acoso sexual por miedo a repercusiones domésticas.

Creemos, que el problema del acoso sexual y, por decirlo más claramente, de la violencia sexual en el lugar de trabajo es, de hecho, una epidemia silenciosa.

El Informe global, *La hora de la igualdad en el trabajo* es muy útil para aclarar el reconocimiento obvio de la OIT respecto del acoso sexual ya que es una forma de discriminación en el mundo del trabajo. Los gobiernos tienen que adoptar medidas para combatir y evitar el acoso sexual en el contexto de la promoción de la igualdad de género como parte de sus compromisos para la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Sin embargo, aunque es muy útil, tenemos que señalar que el Convenio núm. 111 no es suficiente para abordar este problema, ya que no prescribe principios específicos ni reglas generales para atacar directamente al acoso sexual. Se necesita un instrumento específico para aclarar a los gobiernos de todo el mundo qué constituye una definición internacional aceptable de acoso y qué medidas se tienen que adoptar.

Por tanto, instamos al Consejo de Administración de la OIT a que reúna a un grupo de expertos para que desarrollen un código de recomendaciones prácticas sobre el acoso sexual. También sería muy importante adoptar medidas para dar una definición clara sobre estos asuntos. Instamos a la OIT a que estudie la posibilidad de crear un nuevo convenio sobre el acoso sexual.

Para concluir, el 50 por ciento de las mujeres en todo el mundo tendrán que hacer frente al acoso sexual en algún momento de su vida laboral, y tendrán que aportar los efectos devastadores en sus cuerpos y en sus vidas. El Informe *La hora de la igualdad en el trabajo* ofrece una importante orientación sobre esta cuestión, ya que se trata de una violación clara de los derechos de las mujeres en el ámbito del trabajo que no ha sido lo suficientemente debatida o definida como tal pero que podrá abordarse en profundidad en el futuro. Instamos a la OIT a que lo haga.

*Original árabe:* Sr. ASADALLAH (*delegado de los trabajadores, Omán*) — ¡En nombre de Dios, el Clemente, el Misericordioso! Quiero felicitar al Sr. Wamalwa por haber sido nombrado Presidente de esta reunión de la Conferencia. Estamos seguros de que gracias a su sabiduría y experiencia esta reunión tendrá resultados muy positivos que serán muy beneficiosos para los interlocutores sociales. También quiero felicitar a los tres Vicepresidentes.

Aplaudo los esfuerzos desplegados por el Director General para elaborar una Memoria excelente que aborda las distintas formas de discriminación basada en la raza, el color, el sexo o la religión. La OIT, desde su creación en 1919, nunca ha cesado de reafirmar la importancia del principio de la igualdad de remuneración y de oportunidades.

Los principios de igualdad se reflejan en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Estos dos Convenios recomiendan la promoción de la igualdad, la lucha contra la discriminación.

También quiero hablar sobre el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) que prevén que todos los discapacitados deben ser tratados en pie de igualdad con respecto a los demás trabajadores. Estos principios también están inscritos en la Constitución de la OIT.

Estamos hablando de igualdad mientras muchos trabajadores padecen desigualdad. La OIT debe proseguir su labor en pro de los trabajadores y de la igualdad.

Nuestros hermanos iraquíes padecen esta desigualdad, los iraquíes no están representados en esta Conferencia y esto demuestra la desigualdad que están padeciendo con respecto a otros trabajadores de otras partes del mundo.

Damos mucha importancia a la creación de un entorno propicio para el trabajo y la productividad. Por esta razón, los tres mandantes, es decir, los gobiernos no empleadores y los trabajadores han entablado un diálogo constructivo. Gracias a este diálogo hemos conseguido llegar a un acuerdo que nos ha permitido adoptar un nuevo código laboral en Omán. Este código ya ha sido promulgado y garantiza la igualdad entre hombres y mujeres. Este código garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad social para que no tengan ningún gasto por la asistencia médica.

Lo más importante en este código es que permite a los trabajadores de todas las empresas crear comisiones representativas que velen por el respeto de sus intereses y sus derechos en el mundo del trabajo.

Nosotros, como trabajadores de Omán, aplaudimos esta medida. Se trata de un paso hacia adelante en el camino del desarrollo para mejorar la situación de los trabajadores en mi país.

*Original inglés:* Sr. POTTER (*delegado de los empleadores, Estados Unidos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores*) — El debate de hoy tiene dos aspectos. Evidentemente el aspecto más importante es el tema de la eliminación de la discriminación que completa la primera ronda de estudio de los Informes globales. En mi país, cuando se quiere alabar algo se dice que se ha conseguido mucho y yo también querría decir en este caso: todavía queda mucho por hacer. Evidentemente, la discriminación es un problema muy significativo en todo el mundo y podríamos decir que la Declaración abarca un canal importante, pero no engloba todo el océano.

Hemos constatado que la sala donde se celebró la sesión plenaria esta mañana no estaba tan llena como en años anteriores. Esperamos que esto no sea un indicio de falta de compromiso; al menos, el número de discursos no lo indica así; quizá se trate simplemente del día de la semana en que estamos debatiendo el Informe general este año, ya que ha sido más tarde. Esto ha hecho que muchos ministros que podrían haber intervenido no lo han hecho hoy.

En cualquier caso, nos encontramos en una fase en la que estamos esperando una evaluación cuatrienal acerca del funcionamiento de este Informe global y cuál va a ser nuestra tarea en el futuro. Con lo que ha sucedido hoy, tanto en el debate general como en la sesión interactiva, creo que ha habido comentarios muy importantes del Director General en el sentido de que la definición general en términos concretos y la vitalidad del debate de hoy se ha visto salpicada por discursos muy importantes e interesantes. En cualquier caso, todo esto tiene que ser evaluado para avanzar.

Finalmente desearía hacer un comentario general. Al escuchar a Sir Trotman, creo que ha habido un doble sentido, sobre todo en el ámbito de la discriminación en el grupo de trabajadores y empleadores. Eso es todo.

*Original inglés:* Sr. TROTMAN (*delegado de los trabajadores, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores*) — Deseo dar las gracias a todas las per-

sonas que han contribuido al debate. Estamos de acuerdo con el Sr. Potter en que hemos finalizado el primer ciclo de estos informes. Creemos que es un paso que va en la buena dirección y también pensamos que todavía queda un largo camino por delante. Esto se puede ver en el gran número de propuestas sobre maneras de mejorar el Informe a fin de que sea más fácil de manejar para sus usuarios.

Creemos que la Oficina y el Director General tienen que ser conscientes de que el Grupo de los Trabajadores y los trabajadores en todo el mundo y otras organizaciones que han intervenido aquí han dejado muy claro que consideran que este Informe es un instrumento muy útil que les va a ayudar en el trabajo y han reconocido que tienen una labor que realizar en cuanto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo para mejorar los derechos humanos en todo el mundo.

Creo que el Sr. Potter tiene razón en que casi no hay división entre los empleadores y los trabajadores en muchos temas. Los gobiernos también se han encontrado en una situación en que todos estamos diciendo lo mismo, es decir, que nadie quiere que haya discriminación, todo el mundo está en contra de la discriminación. Sin embargo, hay un hecho muy claro, y es que la discriminación existe y aumenta, y lo está haciendo a pasos agigantados. Se trata de una contradicción y creo que la Oficina y el Consejo de Administración tendrán que estudiar este tema. Sin embargo, no creo que ninguna persona que haya asistido a este debate tenga que esperar a que el Consejo de Administración lo examine.

Todos los países, a escala tripartita, tienen que estudiar este tema y tienen que dejar de fingir que no hay discriminación. Lamentablemente sucede que hay personas que vienen aquí de forma muy honesta y hablan sobre lo que ellos creen que sucede en su país. Sin embargo, más allá de su conocimiento, la discriminación afecta a muchas personas y es preciso resolver esa situación.

No espero que los ministros de trabajo o los empleadores de las instituciones que vienen aquí lo sepan todo, ya que, en general, las personas que vienen aquí están muy comprometidas con los principios de la OIT, sin embargo, no hay duda de que en muchas partes del mundo, incluso en lo que llamamos partes más favorecidas, la discriminación existe de forma alarmante.

Esto es uno de los ámbitos en los que difiero de la opinión del Sr. Potter, aunque en general estoy de acuerdo con él. El propone que separemos la discriminación relativa al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y la relativa al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

El Grupo de los Trabajadores considera que hay cierto grado de duplicación en este asunto y, si el Sr. Potter lo desea, podremos continuar este debate, ya que cómo podemos tratar esta situación de que un empleador del sector privado, y no me refiero al caso de un gobierno que podemos presentar ante el Consejo de Administración, sino un empleador del sector privado, que tiene una plantilla de unos 200 empleados, con un contrato sindical y él, sistemáticamente, o ella (seamos equitativos, porque un empleador puede ser hombre o mujer) decide despedir a todos los trabajadores que son miembros activos de un sindicato dejando muy claro que por eso han sido despedidos. Les puedo decir eso porque, incluso sucede en mi hermoso país. O bien el empleador decide que un vendedor no puede aspirar a un trabajo o a un ascenso porque esa persona se ha contaminado en un entorno en que hay convenios colectivos. Esto ocurre en todo el mundo.

Algunos de los países que se pronuncian con mayor firmeza, los que más contribuyen al bienestar de la OIT, son países donde hay ejemplos muy vivos de ese tipo de discriminación. Nos parecería que hay motivos para examinar las posibilidades de reducir los costos, expresión que se usa mucho ahora en la OIT, y reconocer que alguien pueda hacer reivindicaciones en virtud de un convenio y que es posible hacerla también en virtud de otro instrumento. Al respecto, sería útil que la Oficina comience a considerar cómo los distintos departamentos utilizan exactamente las capacidades, los conocimientos, las energías y la información de que disponen. A veces, tenemos la impresión de que hay países independientes en la Organización y sería útil, no sé si hace ahora, que si hubiera oportunidades cada tres meses, por ejemplo, para considerar los problemas en reuniones del personal a fin de ver en qué medida el mismo problema se manifiesta en los distintos departamentos de la OIT y en los distintos países. Con esas reuniones y de esa manera, se evitaría que tres o cuatro departamentos distintos se ocupasen del mismo tema y así podrían ponerse de acuerdo sobre la misma idea de forma más rentable cerciorándose de que el trabajo se haga con mayor eficacia que ahora. No lo digo como crítica sino como medio posible para que podamos reconocer que hay esferas que se tratan en algunos departamentos pero se podrían tratar en otros, y que el costo podría trasladarse a otras actividades muy necesarias que la OIT debe realizar para sus mandantes.

Podría continuar, pero ya es muy tarde y no quiero retenerles. Permítanme expresar mi agradecimiento a las personas que hagan propuestas de cambio constructivas y agradezco a los miembros de la Mesa su contribución.

*Original francés:* Sr. DE PURY (*representante, Organización Mundial contra la Tortura*) — La igualdad o la no discriminación es el tema central del Informe global discutido en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La cuestión es tan importante y sus consecuencias son tan graves que, además de los convenios de la OIT sobre el tema, existen dos convenios internacionales contra la discriminación racial y uno relativo a las mujeres, sin hablar de las referencias explícitas al derecho a la igualdad de la mayoría de instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos.

Por su parte, la Organización Mundial contra la Tortura considera que la discriminación es también una de las causas profundas de la tortura, de los tratamientos crueles, inhumanos y degradantes infligidos por algunas personas a otras. Desde hace años, en nuestras tareas cotidianas, ya sean los llamamientos urgentes, ya sean las investigaciones e informes que preparamos sobre los países cuyos casos se discuten en los órganos de supervisión de los tratados, especialmente con respecto a los niños, las mujeres, los derechos económicos, sociales y culturales, comprobamos cómo la discriminación se apoya en cualquier diferencia para marginar a las personas y a los grupos. La discriminación frecuentemente se basa en la raza, la cultura, el origen, la ascendencia, la casta o la clase social. Se agrega a ello las discriminaciones, como las fundadas en el género o en las disminuciones físicas que realmente tienen todos los grupos y que crean una doble discriminación para quienes son víctimas de ellas. El efecto más directo de la discriminación se comprueba, casi siempre, en el trabajo, bien para negar el derecho al trabajo, para limitar a los que son objeto de ella a empleos con sueldos inferiores o para emplearlos y pagarles menos que a los demás.

Los Estados son siempre responsables de las prácticas discriminatorias que existen en sus sociedades, pero sus gobiernos tienen grados de culpabilidad distintos según su actitud ante ellas. Hay quienes no hacen nada porque creen que la discriminación está justificada por algún motivo, y hay quienes se niegan a firmar los tratados e, incluso, quienes los firman, para después no aplicarlos. Están quienes firman los tratados y comienzan a aplicarlos modificando su legislación, creando ciertas instituciones, algunos programas, pero que no van a la raíz del problema y no persiguen a quienes violan las medidas para prevenir la discriminación.

Por último, existen quienes tratan de atajar el problema de raíz pese a los enormes perjuicios y prácticas culturales. En los ejemplos que mencionamos encontramos Estados que pertenecen a las tres categorías.

En Europa, fuera de los casos de discriminación contra los trabajadores inmigrantes en general, el caso más generalizado es la segregación racial y cultural que sufren los rom.

Lo hemos comprobado en nuestros informes ante el Comité de los Derechos de la Infancia con respecto a Ucrania, Hungría, España, la República Checa e Italia y lo hemos señalado en los llamamientos urgentes relativos a los Balcanes, especialmente Grecia.

En Oriente Medio tenemos la situación de los kurdos de Turquía, donde el Estado sigue negando los derechos culturales y políticos a esta población pero impone una discriminación económica y social. Esto se refleja en nuestro informe sobre los derechos de la infancia.

En ciertos países son los pueblos indígenas los que sufren discriminación. Así ocurre en los países de América Latina, ya sean mayoritarias o minoritarias estas poblaciones autóctonas. Tenemos casos en México, Colombia, Brasil y Argentina; pero también en la India, con el asunto de la represión cruenta de los adivasis masacrados porque habían ocupado ilegalmente una reserva ecológica, tras las promesas incumplidas del Gobierno de entregarles unas tierras.

En cuanto a la India, no podemos dejar de mencionar la persistente segregación de la etnia de los dalits, conocidos también como los intocables, condenados a ocupar empleos considerados degradantes.

Una situación semejante, pero en menor escala, es la de los buraku, en Japón, que están confinados en unas reservas. El Gobierno japonés se ha ocupado de la cuestión e, incluso, ha hecho construir alojamientos nuevos de calidad, pero que, al hacerlo, han aumentado el resentimiento de los otros con respecto a ellos manteniéndolos al mismo tiempo en *ghetos*.

La discriminación sigue siendo una de las causas principales de sufrimiento de los seres humanos en el mundo. En el trabajo provoca pobreza, incluso miseria, y en la vida social lleva a la marginación, a la opresión e incluso a la guerra.

La lucha de la OIT contra la discriminación y en favor de la igualdad en el trabajo es parte indispensable de la lucha contra la discriminación y en favor de la justicia y la paz en el mundo.

*Original inglés:* El PRESIDENTE — Termina así esta discusión general. Deseo agradecerles a ustedes por la forma en que participaron en la discusión. En particular, agradezco a los portavoces del Grupo de los Trabajadores y de los Empleadores por sus contribuciones.

(Se levanta la sesión a las 19 h. 10.)

## INDICE

	Páginas
<i>Decimotercera sesión:</i>	
Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: presentación y discusión . . . . .	1
<i>Oradores:</i> Sr. Potter, Sr. Trotman, Sr. Al-Thani, Sr. Mdladlana, Sr. Hjort Frederiksen, Sr. Hasegawa, Sr. Hosseini, Sr. Vandamme, Sr. Sweeney, Sra. Franco, Sra. Ayikwei Kofie, Sr. Sarwar, Sr. Vidnes, Sra. Al-Jabi, Sr. Levine, Sr. Penney, Sr. Elmiger, Sr. Anand, Sr. Liu, Sra. Engelen-Kefer, Sr. Gangwar, Sr. Perone, Sr. Jestin, Sra. Gabr, Sr. Willers, Sra. Diallo	
 <i>Decimoquinta sesión:</i>	
Rectificación de convenios internacionales del trabajo por Bulgaria . . . . .	22
Discusión del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ( <i>concl.</i> ) . . . . .	22
<i>Oradores:</i> Sr. Hossain, Sr. Odoyo, Sr. Soodhun, Sr. Rachman, Sra. Steffens, Sra. Byers, Sra. Lau-Valdés, Sra. Valkonen, Sr. Museka, Sr. Matheson, Sr. Gammampila, Sr. Soemarno, Sr. Prince, Sr. Owuor, Sra. Bahwan, Sra. Athreya, Sr. Asadallah, Sr. Potter, Sr. Trotman, Sr. De Pury	