



Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

Sección de Formulación de Políticas

POL

Segmento de Empleo y Protección Social

Fecha: 24 de octubre de 2025

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

Identificar los retos que se presentan en la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo y las políticas que pueden adoptarse para dar respuesta a esos retos

Finalidad del documento

El presente documento ha sido elaborado para facilitar la discusión del Consejo de Administración en el marco de este punto. Se invita al Consejo de Administración a tomar nota de la información que contiene y a brindar orientaciones que guíen la labor de la Oficina relativa al principio de no discriminación en el mundo del trabajo (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 44).

Objetivo estratégico pertinente: Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado más pertinente: Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y oportunidades para todos.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: [GB.353/PV](#).

► Introducción

1. Durante la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 celebradas en la 353.^a reunión (marzo de 2025), el Consejo de Administración reconoció «las divergencias de opinión [...] respecto del empleo de los términos 'orientación sexual' e 'identidad de género'» como motivos de discriminación. Más concretamente, se plantearon cuestiones en cuanto a cuál era el fundamento de la Oficina para emprender labores sobre la discriminación basada en esos motivos¹. El Consejo de Administración también recordó «la obligación y el compromiso de la OIT de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo», afirmó que la Oficina «presta asistencia técnica a los países cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales» y decidió inscribir en el orden del día de su 355.^a reunión (noviembre de 2025) «en el marco de la Sección de Formulación de Políticas, un punto para discusión relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes mencionadas más arriba, y la forma de abordarlos»².
2. En junio de 2025, la Conferencia Internacional del Trabajo confirmó la decisión de inscribir este punto en el orden del día de la 355.^a reunión del Consejo de Administración y, haciéndose eco de la postura del Consejo de Administración, recordó la obligación y el compromiso de la Organización de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo³.
3. El presente documento se ha preparado para facilitar la discusión en relación con este punto y consta de cuatro partes. En la parte I se recuerda que la discriminación es una de las causas profundas de las desigualdades en el mundo del trabajo, con un costo social y económico significativo. En la parte II se reitera la importancia central que reviste el principio de no discriminación en el mandato de la OIT, en cuanto que principio y derecho fundamental en el trabajo. En la parte III se expone la cuestión de los motivos de discriminación prohibidos en el contexto de las normas internacionales del trabajo. En la parte IV se analizan los retos asociados a la aplicación del principio y las opciones para abordarlos, y a continuación se formulan varias observaciones finales.

► I. Los costos sociales y económicos de la discriminación en el mundo del trabajo

4. La discriminación se produce cuando se dispensa un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo y ello produce un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Al atentar contra la dignidad humana y coartar la libertad de las personas para poder elegir y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, la discriminación tiene importantes costos para las personas, las sociedades y

¹ Esta divergencia de opiniones ya se había manifestado anteriormente durante la discusión y adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025.

² Véase [GB.353/PV](#), párrs. 836-1091 para consultar la discusión y la decisión en el párrafo 1092.

³ OIT, [Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros](#), ILC.113/Resolución VI.

las economías. También reduce las oportunidades de adquisición de capacidades y competencias y de desarrollo profesional, y priva a los trabajadores de lo que les corresponde en función de sus méritos y esfuerzos, impidiéndoles alcanzar su pleno potencial en el mundo del trabajo y mejorar su situación económica. Para los empleadores, todo ello se traduce en una pérdida de productividad, competitividad e innovación, así como en una menor capacidad de sacar todo el provecho y beneficio de las competencias y el potencial disponibles en la fuerza de trabajo.

5. La discriminación puede disuadir a algunas personas de entrar o permanecer en el mercado de trabajo, contribuyendo así a la inactividad del mercado laboral. En cualquier caso, la discriminación distorsiona el funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo, lo que comporta un desaprovechamiento del capital humano. Los grupos de población vulnerables a la discriminación suelen registrar mayores tasas de desempleo y percibir salarios más bajos⁴, lo que agrava las desigualdades en el mercado laboral. Además, esos grupos están representados de manera desproporcionada en la economía informal, donde la falta de protección y el acceso limitado a los derechos y a la seguridad social agravan más aún su situación de desventaja. Cuando las distintas formas de discriminación se combinan con otras vulnerabilidades concurrentes los efectos se intensifican y acaba creándose un cúmulo de circunstancias desfavorables que es difícil de superar. A su vez, esas disparidades socavan la cohesión social y pueden contribuir a la inestabilidad social. Si no se hace nada para atajarla, la discriminación puede frenar la reducción de la pobreza, al perpetuar la transmisión intergeneracional de las desventajas. La reducción de las desigualdades, en particular mediante la eliminación de la discriminación, es, por tanto, un componente indispensable de toda estrategia viable para un crecimiento económico sostenible, la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible⁵.
6. En un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) de 2025, centrado en los países de la Unión Europea, se señalan las importantes pérdidas en el producto interno bruto (PIB) resultantes de la discriminación y se destaca que los países cuya población en general muestra una mayor aceptación de los grupos minoritarios registran un PIB per cápita más elevado⁶. En un documento de trabajo del Fondo Monetario Internacional (FMI) se constató, en el análisis de datos del África Subsahariana, que tanto las desigualdades de ingresos como las de género tienen una correlación negativa con el crecimiento del PIB per cápita⁷. En un estudio académico realizado en ocho países de América Latina se estimaba que, si se eliminasen las barreras a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y

⁴ OIT, *Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing*, Nota de la OIT, 2025; OIT, *Informe mundial sobre salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?*, 2025; Sevine Ananian y Giulia Dellafrera, «Estudio sobre los resultados laborales y salariales de las personas con discapacidad», documento de trabajo de la OIT núm. 124, 2025; Lena Hassani-Nezhad, Sevine Ananian y Nick Drydakis, «A Study on the Employment and Wage Outcomes of Persons Living with a Same-sex Partner», ILO Working Paper 131, 2024; OIT, *Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina: La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19*, 2022; Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (OIT, 2020).

⁵ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 2003, párrs. 2 y 3; *Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*, 1995, párr. 54, b).

⁶ OCDE, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025, 75. En un informe de 2016 del Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan (France Stratégie), se estimaba que, si se eliminase la discriminación, el PIB aumentaría entre un 3,6 y un 14,1 por ciento dependiendo de las hipótesis en las que se basen las estimaciones. Véase: France Stratégie, «Le coût économique des discriminations», 2016.

⁷ Dalia S. Hakura et al., «Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa», IMF Working Paper WP/16/111, 2016.

estas tuviesen igualdad de acceso a las distintas ocupaciones, se reduciría la incidencia de la pobreza y se favorecería un aumento de los ingresos en los ocho países examinados⁸. En un estudio conjunto de la OIT y el Banco Asiático de Desarrollo (BASD), se puso de relieve la pérdida anual de entre 42 000 y 47 000 millones de dólares de los Estados Unidos debido al acceso limitado de las mujeres a las oportunidades de empleo en Asia⁹. En un estudio de la OIT basado en datos de una selección de diez países de ingresos bajos y medianos en Asia y África se concluyó que las pérdidas económicas relacionadas con la discapacidad son importantes y cuantificables en una horquilla entre el 3 y el 7 por ciento del PIB¹⁰.

► II. No discriminación y mandato de la OIT

7. Garantizar a todas las personas condiciones de trabajo humanas ha sido uno de los objetivos fundamentales de la OIT desde su fundación¹¹. Posteriormente, en la Declaración de Filadelfia de 1944, que se integró en la Constitución de la OIT en 1946, se afirmó que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades»¹². En la Declaración de Filadelfia también se establece que «el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional»¹³.
8. El principio constitucional de no discriminación queda plasmado con mayor precisión a través de convenios y recomendaciones, entre los que se incluyen, sobre todo, varios convenios fundamentales, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)¹⁴. La importancia central que reviste este principio para la OIT también se refleja en el hecho de que, entre 1962 y principios de la década de 1990, un Comité sobre Discriminación especialmente constituido por el Consejo de Administración examinó la manera y los medios de promover la igualdad y la no discriminación. Este principio también fue crucial en los esfuerzos de la OIT para poner fin al *apartheid*¹⁵.

⁸ Joana Costa, Elydia Silva y Fábio Vaz, «The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries», Working Paper No. 52, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

⁹ OIT y Banco Asiático de Desarrollo, *Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality*, 2011.

¹⁰ Sebastian Buckup, «The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work», ILO Employment Working Paper No. 43, 2009.

¹¹ Constitución de la OIT vigente hasta la entrada en vigor del Instrumento de enmienda de 1946, preámbulo y sección II, artículo 41 (artículo 427 del Tratado de Versalles), puntos 7 y 8 (el texto de la Constitución de 1919 se reproduce en el *Boletín Oficial*, vol. XXIX, núm. 4, de 15 de noviembre de 1946).

¹² Declaración de Filadelfia, parte II, a).

¹³ Declaración de Filadelfia, parte II, b).

¹⁴ Los instrumentos de la OIT que contienen cláusulas de no discriminación inspiradas en el modelo del Convenio núm. 111 incluyen, entre otros, los convenios relativos a la política de empleo, la terminación de la relación de trabajo, las agencias de empleo privadas y la protección de la maternidad. Varios instrumentos abordan la discriminación de grupos específicos como los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos. En 2019, los instrumentos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo reforzaron todavía más el corpus de normas internacionales del trabajo para la eliminación de la discriminación.

¹⁵ Posteriormente, hasta 2010, en el orden del día de la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) figuraba un punto sobre las actividades de la OIT relativas a la discriminación.

9. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995, reconoció inequívocamente el vínculo entre la no discriminación, en particular en el mundo del trabajo, y el desarrollo¹⁶. Posteriormente, la OIT incluyó la eliminación de la discriminación en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. En el marco del seguimiento de la Declaración, la Conferencia examinó tres informes globales sobre la igualdad y la no discriminación, que proporcionaban una imagen global y dinámica sobre este principio y derecho fundamental, conforme a lo dispuesto en la Declaración¹⁷.
10. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 y en las discusiones recurrentes conexas celebradas posteriormente¹⁸, así como en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, se hizo aún más hincapié en el principio de no discriminación. En muchas resoluciones recientes adoptadas por la Conferencia, se hace un llamamiento para luchar contra la discriminación, por ejemplo, en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de 2021, y en la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, de 2021.
11. En la actualidad, la labor de la Oficina en materia de discriminación se rige por varios planes de acción o estrategias aprobados por el Consejo de Administración para dar seguimiento a resoluciones conexas de la Conferencia, como los relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2024-2030)¹⁹, el trabajo decente y la economía del cuidado (2024-2030)²⁰, la protección de los trabajadores (2023-2029)²¹, las desigualdades en el mundo del trabajo (2022-2027)²² y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (sin plazo definido)²³. Asimismo, se dispone de un plan de acción institucional específico sobre la igualdad de género y de una estrategia de inclusión de la discapacidad²⁴.
12. Los esfuerzos de la OIT destinados a eliminar la discriminación, de conformidad con su Constitución y su mandato, contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la labor más amplia del sistema de las Naciones Unidas de promover y proteger los derechos humanos. En la Cumbre del Futuro de 2024, los líderes mundiales reconocieron que «nuestro empeño en remediar la injusticia y reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos para construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas no dará fruto a menos que redoblemos nuestros esfuerzos por promover la tolerancia, asumir la diversidad y combatir todas las formas de discriminación»²⁵. En el documento final de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social se reconoce el papel que desempeñan la promoción de la igualdad y la

¹⁶ Declaración de Copenhague, párr. 54, b).

¹⁷ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, 2003; OIT, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean - Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 2007; OIT, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse - Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 2011. El punto inscrito en la sección LILS se retiró del orden del día después de 2010, habida cuenta de que las actividades de la OIT en materia de discriminación ya formaban parte del seguimiento de la Declaración de 1998.

¹⁸ En 2012, 2017 y 2024.

¹⁹ GB.352/INS/3/1.

²⁰ GB.352/INS/3/2.

²¹ GB.349/INS/3/2.

²² GB.344/INS/8.

²³ GB.337/INS/3/1.

²⁴ OIT, *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025*, 2022; OIT, *ILO Disability Inclusion Strategy (2024-2027)*, 2024.

²⁵ Naciones Unidas, *El Pacto para el Futuro*, preámbulo.

erradicación de la discriminación para conseguir un crecimiento inclusivo y sostenible, y se exhorta a la adopción de medidas específicas al respecto²⁶.

► III. Motivos de discriminación en las normas internacionales del trabajo

13. La definición de discriminación establecida en el Convenio núm. 111 enumera siete motivos de discriminación prohibidos, a saber, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (artículo 1, 1), *a*). En el Convenio también se permite que los Estados Miembros ratificantes, si así lo deciden, especifiquen motivos adicionales a los efectos del Convenio, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otros organismos apropiados (artículo 1, 1), *b*). En otros instrumentos de la OIT también se contempla la discriminación por motivos diferentes a los enumerados en el artículo 1, 1), *a*) del Convenio núm. 111, como la edad²⁷, la discapacidad²⁸, las responsabilidades familiares²⁹, el estado serológico respecto del VIH³⁰, la afiliación sindical³¹, la nacionalidad³² y la orientación sexual³³.
14. Los órganos de control de la OIT supervisan la aplicación del Convenio núm. 111 respecto de la discriminación, tanto por los motivos enumerados en el artículo 1, 1), *a*) como por los motivos adicionales que han sido especificados en virtud de lo dispuesto en el artículo 1, 1), *b*)³⁴. Los estudios generales relativos al Convenio núm. 111 preparados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a lo largo de los años han documentado las tendencias legislativas respecto de los motivos adicionales, que incluyen, entre otros, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la edad y la salud (incluido el estado serológico

²⁶ [Declaración política de Doha](#), texto acordado con fecha 5 de septiembre de 2025. Véanse los párrs. 11 y 27 de la Declaración y los párrs. 3, 4, 11 y 12 para consultar el llamamiento a la acción.

²⁷ Por ejemplo, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), art. 6; la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), párr. 3; la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), párr. 5, *a*); la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), párr. 9, o la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), párr. 7, *f*).

²⁸ Por ejemplo, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), art. 6; el Convenio núm. 168, art. 6; la Recomendación núm. 188, párr. 9, y la Recomendación núm. 205, párr. 7, *f*).

²⁹ Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

³⁰ Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), párr. 10.

³¹ Por ejemplo, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

³² Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), art. 6, y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), art. 10.

³³ Recomendación núm. 188, párr. 9; Recomendación núm. 200, párr. 14, *e*), y Recomendación núm. 205, párr. 7, *f*).

³⁴ En el [formulario de memoria](#) relativa al Convenio núm. 111 adoptado por el Consejo de Administración, se solicita a los Estados Miembros que proporcionen la misma información en relación con la aplicación del Convenio respecto de los motivos enumerados en el artículo 1, 1), *a*) y de cualquier motivo adicional que se especifique en virtud de lo dispuesto en el artículo 1, 1), *b*). Si bien en el Convenio no se indica un mecanismo específico para que los Estados amplíen la cobertura del Convenio de modo que pueda abarcar motivos adicionales, la CEACR ha considerado que, cuando la información recibida de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores indica que la legislación o las políticas relacionadas con la discriminación basada en motivos adicionales ha sido adoptada tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, el Gobierno ha recurrido a la posibilidad prevista en el artículo 1, 1), *b*). Véase OIT, [Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), 2008, ILC.101/III/1B, 2012 (Estudio General de 2012), párr. 808.

respecto del VIH)³⁵. La CEACR ha observado desde 1988 la promulgación de leyes nacionales que abordan la cuestión de la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de inclinación u orientación sexual y también ha constatado, desde 2012, prohibiciones de la discriminación por motivo de identidad de género³⁶.

15. La CEACR ha observado que la posibilidad de especificar motivos adicionales de conformidad con el artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 111 «responde a la intención clara y generalizada expresada durante las discusiones normativas de tratar el mayor número posible de formas de discriminación en el empleo y la ocupación dentro de las condiciones imperantes en cada país y de poder adaptarse a los nuevos motivos de discriminación que puedan aparecer en el futuro, garantizando así que el Convenio y la Recomendación sean instrumentos con visión de futuro que sigan siendo tan pertinentes hoy como lo fueron cuando se adoptaron»³⁷.
16. Entre 1997 y 2004, el Consejo de Administración consideró la posibilidad de ampliar la lista de motivos enumerados en el Convenio núm. 111 a través de un protocolo, pero la propuesta no acabó aceptándose porque en aquel momento se dio prioridad a otros puntos normativos³⁸.

► IV. Retos que se presentan en la aplicación del principio de no discriminación y opciones para abordarlos

17. Si bien no es posible efectuar aquí un análisis exhaustivo de los retos que se presentan en la aplicación del principio de no discriminación, a continuación se examinan algunos ámbitos en los que persisten retos cruciales y las posibles opciones para abordarlos. Todos estos retos se relacionan con la necesidad de adoptar medidas eficaces para promover la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en la legislación como en la práctica, en particular mediante la protección frente a la discriminación, pero también abordando sus dimensiones estructurales.

A. La discriminación es un fenómeno complejo y evolutivo

18. Un primer reto que se presenta en la aplicación del principio de no discriminación es que la discriminación es un fenómeno complejo y evolutivo que está muy influido por las normas

³⁵ La CEACR preparó estudios de conformidad con el artículo 19 de la Constitución en relación con el Convenio núm. 111 en 1963, 1971, 1988 y 1996. Posteriormente, el Convenio núm. 111 fue incluido en el Estudio General de 2012 y en el Estudio General sobre la igualdad de género (OIT, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo, Estudio General sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)*, CIT.111/III(B), 2023 (Estudio General de 2023)).

³⁶OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 11) y a la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*, Conferencia Internacional del Trabajo, 75.ª reunión, 1988, párr. 65; Estudio General de 2012, párr. 825; Estudio General de 2023, párrs. 103-107.

³⁷ Estudio General de 2023, párr. 48.

³⁸ Esta propuesta normativa, presentada inicialmente por la CEACR en su Estudio General de 1996, fue considerada por última vez en la 289.ª reunión del Consejo de Administración, celebrada en marzo de 2004 (véase GB.289/2). La propuesta contemplaba dos alternativas. La primera consistía en permitir que los Estados que ratificasen el protocolo eligieran los motivos adicionales señalados en el mismo que estarían dispuestos a aceptar como obligaciones en virtud del Convenio. La segunda consistía en adoptar una lista de motivos «fundamentales» que se aceptarían al ratificar el protocolo, permitiéndose en tal caso que los Estados Miembros decidieran si aceptaban o no los demás motivos señalados. La propuesta también contemplaba la inclusión de disposiciones sobre la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos por discriminación.

culturales, sociales y políticas. Independientemente del motivo de que se trate, muchos de los factores y causas subyacentes de la discriminación son similares. A menudo se derivan de relaciones de poder desiguales, estereotipos y prejuicios profundamente arraigados, que pueden ser individuales, institucionales o estructurales. También suelen producir resultados comparables: limitan las oportunidades de acceder al mercado de trabajo y de permanecer y progresar en él, reforzando así las desigualdades y perpetuando los ciclos de desventaja, pobreza, exclusión y marginación.

19. Si bien la legislación y las políticas sobre igualdad y no discriminación históricamente se han centrado en abordar la discriminación por un único motivo, las investigaciones y los debates sobre políticas se interesan cada vez más en analizar y entender mejor la discriminación como un fenómeno multidimensional que suele conllevar un trato menos favorable por múltiples motivos. Por ejemplo, las mujeres indígenas son objeto de una discriminación interseccional, por motivos de género y de origen étnico. Además, si bien resulta más sencillo detectar y tratar la discriminación directa (como pueden ser las escalas salariales diferentes para hombres y para mujeres), es más complejo —aunque igualmente importante— detectar las situaciones de discriminación indirecta³⁹. Por ejemplo, la CEACR ha observado que la exclusión de categorías específicas de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación general del trabajo puede dar lugar a una discriminación indirecta, haciendo referencia al caso de los trabajadores domésticos, que son mayoritariamente mujeres⁴⁰.
20. Dado que los contextos sociales y los conocimientos científicos evolucionan con el tiempo, algunas reglas o normas —antaño consideradas adecuadas— ahora se están reevaluando a la luz del principio de no discriminación. Por ejemplo, las primeras normas de la OIT relativas al trabajo nocturno o subterráneo establecían amplias prohibiciones de empleo de mujeres en esos tipos de trabajo, lo que reflejaba estereotipos muy comunes sobre las funciones reproductivas y sociales de las mujeres. Como consecuencia de un cambio de mentalidad, las normas más recientes de la OIT sobre estas cuestiones se centran ahora en la adecuada protección de todos los trabajadores, asegurando al mismo tiempo una protección específica para las trabajadoras en relación con el embarazo y la maternidad. En ese sentido, el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), que prohibía el trabajo subterráneo para las mujeres, fue clasificado como superado por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, al estimar que era contrario al principio fundamental de igualdad y no discriminación, y fue posteriormente derogado⁴¹.
21. Si bien la readaptación profesional siempre se ha percibido como un factor importante para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, ahora también se reconoce que para alcanzar ese objetivo es necesario abordar los estereotipos y prejuicios profundamente arraigados en torno a la discapacidad⁴². Por otro lado, pueden surgir nuevas

³⁹ La CEACR ha considerado que «[l]a discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características. Tales situaciones surgen cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos, pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo o religión, y no resultan tener un vínculo directamente relacionado con los requerimientos del empleo» (véase Estudio General de 2012, párr. 745).

⁴⁰ OIT, Estudio General de 2023, párr. 62.

⁴¹ GB.334/LILS/3, párr. 12 del apéndice; GB.334/Decisiones, 16-17; OIT, *Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo*, ILC.112/Instrumentos, 2024.

⁴² Según un estudio académico reciente, en 2023 la legislación de 164 países preveía al menos algún tipo de protección frente a la discriminación en el trabajo por motivo de discapacidad. Véase: Ross L. Weistroffer *et al.*, «Mapping Progress in Workplace

formas y manifestaciones de discriminación debido a los avances tecnológicos, por ejemplo, la discriminación basada en la información genética⁴³.

22. Las opiniones sobre la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género también han ido evolucionando. En algunos países, este tipo de discriminación se considera como un factor de exclusión del mercado de trabajo que requiere una política o respuesta legislativa⁴⁴. En un estudio académico reciente se señala que, en 2023, 71 países prohibían, al menos en cierta medida, la discriminación en el lugar de trabajo por motivo de orientación sexual y que 41 países prohibían en cierta medida la discriminación por motivo de identidad de género⁴⁵. En algunos casos, la finalidad de esa promulgación era fortalecer la protección jurídica frente a la discriminación por esos motivos que ya había sido otorgada por los tribunales en la práctica⁴⁶.
23. Dada la complejidad y evolución continua de la discriminación, la plena aplicación del principio de no discriminación exige esfuerzos constantes por parte de los responsables de la formulación de políticas y de las instituciones, incluidas las encargadas de ejecutar las políticas públicas pertinentes, y de los interlocutores sociales, así como en el lugar de trabajo. La investigación cumple un importante papel para entender mejor cómo se manifiestan las formas establecidas y emergentes de discriminación, cómo operan y cómo afectan a los trabajadores, los empleadores, los lugares de trabajo, los mercados laborales y las economías. Se necesitan datos empíricos y conocimientos adecuados para asegurar una revisión y una evaluación periódicas y bien fundadas de la legislación y las políticas vigentes a fin de garantizar que sigan siendo apropiadas y eficaces para prevenir y combatir la discriminación y para promover la igualdad de oportunidades.

B. Fortalecer la protección jurídica frente a la discriminación

24. El hecho de que países de todo el mundo estén reconociendo jurídicamente los derechos de igualdad y no discriminación demuestra que la legislación es percibida como una herramienta importante para eliminar la discriminación. Al menos en 139 Estados Miembros de la OIT la legislación laboral prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación, mientras que en otros

Protections: A Study of Global LGBTIQ+ Workplace Antidiscrimination Legislation in 2016 and 2023», *Sexuality Research and Social Policy* (2025).

⁴³ Por discriminación genética se entiende la desigualdad de trato dispensada a una persona por algún aspecto de su código genético o genoma, como el riesgo de padecer un trastorno genético. Véase: Carolyn Riley Chapman *et al.*, «Genetic Discrimination: Emerging Ethical Challenges in the Context of Advancing Technology», *Journal of Law and the Biosciences* 7, No. 1 (2019).

⁴⁴ Varias instituciones han llevado a cabo estudios de investigación sobre el tamaño de la población concernida y sus experiencias, los costos económicos de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género y la prevalencia y el tipo de protección jurídica frente a esa discriminación. Véase, por ejemplo, Anne-Marie Urban *et al.*, *Hacia un mejor entendimiento de la discriminación por orientación sexual e identidad de género* (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020); Banco Mundial, *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities 2024*, 2024 (resumen ejecutivo en español: *Igualdad de oportunidades para las minorías sexuales y de género 2024*).

⁴⁵ Véase Weistroffer *et al.*, «Mapping Progress in Workplace Protections». Desde 2023 otros países han promulgado leyes que prohíben la discriminación por dichos motivos. Por ejemplo, la definición de discriminación que figura en el artículo 6, 1) de la Ley del Trabajo de Lesotho de 2024 se refiere a la orientación sexual como uno de los motivos prohibidos.

⁴⁶ Por ejemplo, en Chile, mediante la Ley núm. 20.940 de 2016, se añadió la orientación sexual y la identidad de género como motivos prohibidos en las disposiciones relativas a la no discriminación del Código del Trabajo a fin de explicitar las bases jurídicas para incoar causas contra ese tipo de discriminación; en la India, una sentencia del Tribunal Supremo de 2014 amplió la protección frente a la discriminación para abarcar a las personas transgénero, incluido en el contexto del empleo (*National Legal Services Authority v. Union of India and others*) y, consecuentemente, se consagró esa protección en la legislación, a saber, mediante la Ley de Protección de los Derechos de las Personas Transgénero, de 2019.

se otorga esa protección en leyes específicas sobre igualdad y no discriminación o en leyes de derechos humanos.

25. No obstante, otro reto que se presenta en la aplicación del principio de no discriminación es que la protección jurídica disponible frente a la discriminación en el empleo y la ocupación a menudo es incompleta. Aunque 80 Estados Miembros prohíben la discriminación, tanto directa como indirecta, en el empleo y la ocupación en la legislación laboral o en otros textos legislativos, solo 47 incluyen también definiciones de ambas formas de discriminación. Además, algunas legislaciones no abarcan los siete motivos de discriminación enumerados en el Convenio núm. 111 y con respecto a todas las dimensiones del empleo y la ocupación, desde la contratación hasta la terminación de la relación de trabajo. Solo en algunos casos, la legislación aborda la prevención de la discriminación y contiene medidas proactivas para promover la igualdad de oportunidades y de trato⁴⁷.
26. La aplicación supone un reto, en parte debido a que la responsabilidad de emprender acciones recae a menudo en el denunciante y el acceso efectivo a la justicia puede resultar difícil. Las víctimas de discriminación pueden dudar en denunciar o pedir reparación debido a una variedad de obstáculos jurídicos y prácticos importantes. Por ejemplo, solo 50 Estados Miembros tienen disposiciones legales para invertir la carga de la prueba en casos de discriminación en el empleo. Otros factores que disuaden a las víctimas de denunciar y, por tanto, que limitan su capacidad de obtener reparación incluyen el hecho de que los procedimientos penales sean la única opción para obtener reparación, el temor a represalias y a una ulterior estigmatización, la falta de apoyo y las dudas sobre el resultado del proceso judicial.
27. Aunque los órganos de control han facilitado orientaciones claras para fortalecer la legislación en materia de igualdad y no discriminación, los avances a ese respecto han sido lentos. Para superar este reto, un paso importante podría ser intensificar los esfuerzos dirigidos a recabar conocimientos y pruebas sobre las repercusiones y la eficacia de la legislación en vigor para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación y facilitar el intercambio de conclusiones entre países y dentro de estos⁴⁸. Para ello, debería dedicarse una atención específica al cumplimiento y acceso efectivos a la justicia para las víctimas de discriminación en el mundo del trabajo, por ejemplo, documentando las enseñanzas extraídas de las medidas adoptadas por los servicios de inspección del trabajo y la labor de los órganos especializados en cuestiones de igualdad encargados de estudiar las quejas de discriminación.

C. Eliminar las barreras estructurales

28. Las barreras a la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo incluyen los estereotipos arraigados y los supuestos relativos a las funciones, las capacidades y las aspiraciones de las personas sobre la base de características personales, como el sexo, la edad, la nacionalidad y la discapacidad, entre otras. Esas barreras se denominan «estructurales» porque van más allá de situaciones individuales y provocan desigualdades, como un acceso desigual a la educación, la formación, la adquisición de competencias, la tierra y la financiación y un reparto desigual del trabajo del cuidado no remunerado entre mujeres y hombres. Incluso cuando las personas afectadas se incorporan al mercado laboral, a menudo se concentran en empleos y sectores peor remunerados, se infravalora su trabajo, se ven expuestas a violencia

⁴⁷ Véanse los párrs. 33 a 35 *infra*.

⁴⁸ OIT, [Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), ILC.112/Resolución IV, 2024, párr. 17, *m*).

y acoso, están sobrerrepresentadas en la economía informal y con frecuencia no tienen acceso a los sindicatos ni a los mecanismos de diálogo social, lo que produce resultados menos favorables.

29. Tanto la Conferencia como la CEACR han reconocido y señalado la necesidad de abordar los retos relacionados con las dimensiones estructurales y sistémicas de la discriminación⁴⁹. De hecho, esto resulta aún más importante si se tiene en cuenta que las transformaciones que afectan profundamente a los mercados de trabajo, como las transformaciones digitales y demográficas, amenazan con agravar las situaciones de desventaja y exclusión, y sus consiguientes repercusiones sociales y económicas.
30. Para abordar estos retos, la igualdad de oportunidades y de trato debe ser un objetivo específico y un resultado mensurable de la formulación y aplicación de las políticas en una variedad de ámbitos, como el empleo, las condiciones de trabajo, la protección social, el cuidado, la migración laboral y el diálogo social, incluida la negociación colectiva. Por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia, la OIT ha contribuido a lograr mejores resultados para las trabajadoras indígenas del sector de la construcción mediante actividades de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, apoyo a la iniciativa empresarial, formalización y organización colectiva⁵⁰. En el Iraq, desde 2023, mediante un enfoque amplio e integrado, la OIT ha facilitado reformas, tanto en las estrategias nacionales de empleo como en la legislación en materia de discriminación, lo que ha favorecido una mejor protección en los lugares de trabajo, el impulso de iniciativas para la igualdad de remuneración y la mejora de los servicios de cuidado infantil. Estos esfuerzos también han contribuido a aumentar la representación de las mujeres en la dirección de los sindicatos y en la negociación colectiva, lo que ha permitido prestar una mayor atención a las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo. En la República de Moldova, la reforma de los servicios de cuidado infantil en 2022 permitió ampliar esos servicios para abarcar a los niños menores de 3 años, mejorar las políticas relativas a las licencias, facilitar la formalización de los proveedores de la economía informal e impulsar los servicios de cuidado infantil gestionados por los empleadores, lo que ha ayudado a los padres y las madres, pero sobre todo a estas últimas, a permanecer en el mercado laboral⁵¹.
31. La recopilación, el análisis y la difusión de datos desglosados sobre el mercado de trabajo es fundamental para llevar a cabo campañas de sensibilización basadas en datos empíricos a fin de combatir los estereotipos y actitudes discriminatorios, fundamentar los debates sobre políticas con objeto de hacer un seguimiento de la eficacia de las políticas públicas y evaluar si las desigualdades se están ampliando o reduciendo. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Conferencia Internacional del Trabajo han abogado por la disponibilidad de estadísticas desglosadas por sexo, edad, discapacidad, raza, origen étnico, estatus migratorio y ubicación geográfica, así como otras características pertinentes para los contextos nacionales⁵². El desglose de datos por sexo y edad es ahora una práctica más común y se están registrando algunos avances con respecto a otras características. El repositorio de microdatos

⁴⁹ OIT, Estudio General de 2012, párr. 745; OIT, [Resolución y Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo](#), ILC.109/Resolución XVI, 2021, párrs. 13 y 20 de las Conclusiones. Se considera que la discriminación es sistémica cuando es omnipresente y está profundamente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad.

⁵⁰ OIT, «[Mujeres construyen su futuro en Bolivia](#)», 24 de abril de 2017.

⁵¹ Ley sobre Servicios de Cuidado Infantil Alternativos (núm. 367/2022). OIT, [Programme to Support the Transition to the Labour Market of Women on Childcare Leave](#), 2025.

⁵² OIT, Resolución y Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, párr. 23, e) de las Conclusiones; Objetivo de Desarrollo Sostenible 17, meta 18.

de la OIT incluye datos sobre el mercado de trabajo desglosados por discapacidad de 121 países, por nacionalidad y lugar de nacimiento de 102 países, y por origen étnico de solo 47 países. La inclusión de identificadores sobre orientación sexual e identidad de género en los instrumentos nacionales de encuesta, incluidos los que abarcan los ámbitos del trabajo y el empleo, es un avance relativamente reciente y varios países han empezado a recoger ese tipo de datos⁵³.

32. En varios informes y estudios recientes de la OIT se pone de manifiesto el valor añadido que ofrece el desglose de datos para la comprensión, el seguimiento y la eliminación de las desigualdades en el mercado de trabajo desde una perspectiva multidimensional, lo que confirma la idea de que aquello que no se mide permanece invisible y, por ende, no puede tratarse⁵⁴. Además de sacar a la luz las brechas brutas, las metodologías utilizadas para medir hasta qué punto las desigualdades pueden atribuirse a la discriminación cumplen una función muy importante. Por ejemplo, el Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019 se centró en determinar y examinar la proporción de la brecha salarial de género que puede interpretarse como un resultado de la discriminación en materia de remuneración.

D. Aprovechar mejor las medidas adoptadas en los lugares de trabajo

33. Para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo es necesario aplicar un enfoque integral que abarque la legislación, el acceso a la justicia y la introducción de cambios en las actitudes sociales, así como medidas proactivas para prevenir la discriminación, incluido en el ámbito del lugar de trabajo. Los lugares de trabajo sin discriminación propician la innovación, el bienestar de los trabajadores y la productividad. Además, están mejor dotados para afrontar los retos del futuro, por ejemplo, a través de la adecuación de las competencias y la recualificación. Sobre la base de los resultados de una encuesta mundial realizada en 75 países de todas las regiones, un estudio reciente de la OIT concluye que, si bien en los lugares de trabajo frecuentemente hay políticas destinadas a promover la no discriminación, es necesario fortalecerlas aún más⁵⁵.
34. En algunos países, la legislación exige que se adopten medidas específicas en los lugares de trabajo para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, incluida la igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor⁵⁶. En ocasiones, ello incluye la adopción y aplicación de políticas o planes de promoción de la igualdad, así como la transmisión de la correspondiente información a un organismo público, por ejemplo, datos sobre salarios y composición del personal en los distintos puestos de trabajo y ocupaciones. En algunos casos, la legislación establece una obligación positiva de promover la igualdad para el sector público⁵⁷.
35. Exigir a las empresas que contraten a un cierto número de personas con discapacidad es otro ejemplo de respuesta normativa para fortalecer las medidas de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo. Aunque ello, por sí solo, no es suficiente, los

⁵³ OCDE, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators - A Spotlight on LGBT People*, 2019, anexo 1.A; OIT, «Prácticas actuales de medición de la orientación sexual y la identidad de género en los censos de población», base de datos ILOSTAT, consultada el 17 de mayo de 2024.

⁵⁴ Véanse los informes enumerados en la nota 4 a pie de página *supra*.

⁵⁵ OIT, *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*, 2022.

⁵⁶ Este es el caso, por ejemplo, del Brasil, el Canadá, Noruega y Sudáfrica. En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte e y en Finlandia, este tipo de legislación se aplica solo al sector público.

⁵⁷ Véase, por ejemplo, la Ley de Igualdad del Reino Unido, de 2010.

datos empíricos demuestran que sí ha dado buenos resultados cuando se ha combinado con apoyo empresarial, medidas de cumplimiento eficaces, esfuerzos para combatir los estereotipos y prejuicios y la introducción de ajustes razonables⁵⁸.

36. Evaluar y documentar de forma más pormenorizada las enseñanzas extraídas de las políticas y medidas proactivas aplicadas en los lugares de trabajo, incluida su contribución a alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato, podría ayudar a promover el diálogo social y la adopción de políticas en este ámbito sobre la base de datos empíricos.

E. Fortalecer el diálogo social y el papel de los interlocutores sociales

37. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan un papel activo en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Mediante el diálogo social, incluida la negociación colectiva, participan en la formulación de las políticas y los marcos jurídicos nacionales, así como las políticas y prácticas en los lugares de trabajo, e influyen para impulsar cambios en las normas y actitudes sociales que sustentan los comportamientos discriminatorios⁵⁹. Muchas organizaciones han establecido políticas, estructuras y programas internos para promover la igualdad y la no discriminación, tanto en sus propias instituciones como mediante los servicios que prestan a sus afiliados⁶⁰. En años más recientes, algunos interlocutores sociales han adoptado medidas y emprendido iniciativas sobre la igualdad de género, la inclusión de la discapacidad y la discriminación racial, y también han reconocido la necesidad de combatir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género⁶¹.
38. La OIT apoya los esfuerzos desplegados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en materia de igualdad y no discriminación proporcionando apoyo técnico y formación⁶², así como plataformas, orientaciones y oportunidades de cooperación transfronteriza, que refuerzan la función de los interlocutores sociales a fin de combatir la discriminación y promover el diálogo social conexo. Como ejemplos, cabe citar la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, que ofrece un marco donde las empresas pueden compartir y aplicar prácticas inclusivas; la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), codirigida por la OIT, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la OCDE, que moviliza a los Gobiernos y a los interlocutores sociales para combatir la discriminación salarial; y la Iniciativa Global de la OIT y las Naciones Unidas sobre Empleo Decente para los Jóvenes, que tiene por objeto asegurar que los jóvenes puedan acceder a trabajo decente en un mercado laboral inclusivo y justo. Además, la Iniciativa de la OIT para la Contratación Equitativa promueve prácticas de contratación basadas en las normas del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género. A nivel

⁵⁸ OIT, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, vol. 1 y vol. 2, 2019; Samuel Berlinski y Jessica Gagate-Miranda, *Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil*, Working Paper No IDB-WP-1613 (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024).

⁵⁹ Véase, por ejemplo, Birte Homann, *Bargaining for Equality* (IndustriALL Global Union, 2025).

⁶⁰ Véase, por ejemplo, Confederación Sindical Internacional (CSI), «[Mujeres Líderes](#)», 5 de marzo de 2025; Organización Internacional de Empleadores (OIE), «[La OIE pone en marcha la segunda fase del Programa de mentoría para mujeres profesionales](#)», 23 de febrero de 2024.

⁶¹ OIE, «[Los Empleadores se unen contra la violencia y el acoso hacia las personas LGTBI](#)», 17 de mayo de 2019; el Consejo de Global Unions estableció un Comité de Coordinación LGBTI en 2018 y adoptó una [Declaración de solidaridad](#).

⁶² Entre las oportunidades de formación, cabe mencionar diversos programas sobre el tema que ofrece el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

regional, un buen ejemplo es el Foro de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) sobre Trabajadores Migrantes.

► Observaciones finales

39. El principio de no discriminación es un elemento central del mandato de la OIT, consagrado en su Constitución, en las normas internacionales del trabajo, en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en otras declaraciones y resoluciones históricas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Hay un fuerte consenso tripartito en que la OIT tiene la obligación y el compromiso de luchar contra toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación.
40. En el presente documento se destaca la importancia de asegurar una protección jurídica efectiva frente a la discriminación en el empleo y la ocupación, tanto en la legislación como en la práctica, así como la necesidad de abordar las dimensiones estructurales de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto es primordial para establecer mercados de trabajo inclusivos y resilientes que beneficien a todos los trabajadores, refuercen la cohesión social y promuevan el crecimiento sostenible, sin dejar de apoyar simultáneamente a los empleadores para que puedan aprovechar al máximo las competencias y talentos de la fuerza de trabajo, fomentar una cultura positiva en el lugar de trabajo y mejorar la productividad y la innovación.
41. Cuando no se hace nada para remediarla, los efectos de la discriminación se van acumulando a lo largo de la vida —desde la educación, pasando por el empleo, hasta la jubilación—. Además, la discriminación a menudo puede darse de forma concomitante por motivos diferentes que se entrecruzan, por ejemplo, por motivos a la vez de sexo y origen social. Por consiguiente, es esencial adoptar enfoques integrados, multidisciplinarios y empíricos para abordar las causas estructurales y los efectos combinados de la discriminación. Será fundamental superar la compartimentalización de las políticas y promover un diálogo social basado en datos empíricos al concebir medidas adaptables y orientadas al futuro, asegurándose de que los marcos sean cada vez más eficaces en la práctica.
42. La Oficina aporta su amplio acervo de conocimientos especializados en este ámbito y goza de una posición inmejorable para ayudar a responder a los retos y las necesidades relacionados con la prevención y la eliminación de la discriminación. Como se mencionó en el párrafo 11, varios planes de acción y estrategias de la OIT en curso contribuyen a eliminar la discriminación. La función de la Oficina consiste, entre otras cosas, en recopilar y difundir información, con inclusión de datos estadísticos, así como en preparar análisis comparativos para brindar a los países asistencia técnica bien fundamentada, cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales⁶³.
43. Hay una necesidad apremiante de seguir reforzando las actividades de la OIT relativas a la discriminación, apostando por la adopción de enfoques integrados y centrándose en las causas estructurales de la discriminación. También es necesario prestar más atención a delimitar y abordar las oportunidades y los retos relacionados con la eliminación de la discriminación que plantean las múltiples transiciones que están conformando el mundo del

⁶³ Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros.

trabajo actual. Para promover el empleo pleno y productivo, propiciar la igualdad de acceso al trabajo decente para todos y, en última instancia, lograr un desarrollo inclusivo y sostenible es fundamental que las medidas encaminadas a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación sigan siendo eficaces y ocupen un lugar central en la labor de la Organización.

► Proyecto de decisión

- 44. El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada en el documento GB.355/POL/2 y solicita al Director General que vele por que las orientaciones proporcionadas durante la discusión se tengan en cuenta en la labor de la Oficina relativa al principio de no discriminación en el mundo del trabajo.**