

La acción internacional contra la discriminación

- 1919** La Constitución de la OIT se escribe en el período subsiguiente a la Primera Guerra Mundial, una Comisión de trabajo establecida en la Conferencia de Paz de París. En ella se reconoce que la justicia social es fundamental para una paz duradera y universal, y tiene como objetivo permitir a la gente exigir de forma libre y equitativa el derecho a compartir la riqueza que han contribuido a generar.
- 1930** El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), se adopta en respuesta a la práctica en vigor de las administraciones coloniales que exigía trabajo forzoso a la población nativa durante los años 20. A pesar de que la esclavitud y el comercio de esclavos se prohibieron de forma categórica en el año 1880, era una práctica todavía extendida en la década de los veinte.
- 1944** La Declaración de Filadelfia amplía el alcance de la Constitución de la OIT, ya que más allá de la mejora de las condiciones de trabajo y promueve un crecimiento más equitativo de la economía de la post guerra y la extensión del pleno empleo con respeto de la dignidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades.
- 1948** La Asamblea General de las Naciones Unidas adopta y proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 1949** El Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) trata temas claves relativos a los trabajadores migrantes, como la protección contra la discriminación, demostrando la constante preocupación de la OIT por los grupos vulnerables.
- 1951** Se adopta el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), la primera de las dos normas designadas específicamente para promover la igualdad y eliminar la discriminación en el trabajo. Una característica innovadora respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es la exigencia de que se garantice que la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Reconoce que dicho concepto no va suficientemente lejos, ya que los hombres y mujeres tienden a escoger trabajos en diferentes áreas de la economía.
- 1955** Se adopta la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), la cual abarca temas que van desde el acceso a la formación a los servicios de colocación para las personas con discapacidades.
- 1957** Se adopta el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que establece claros vínculos entre el trabajo forzoso y la discriminación racial, social o religiosa. Se adopta el Convenio sobre la población indígena y tribal, 1957 (núm. 107) (sustituido y actualizado en 1989).

- 1958** El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), protege a todos los trabajadores contra la discriminación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la extracción nacional y el origen social. Deja asimismo despejado el camino a los Estados Miembros para añadir otros criterios, tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 1964** El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) ofrece un marco para las políticas relativas al empleo sin discriminación, mostrando que la pobreza y la discriminación se pueden tratar de forma conjunta. Está basado en el sentido de que la sociedad no puede desperdiciar el talento y las aptitudes de ninguno de sus miembros. El Convenio refleja la creciente preocupación por la pobreza, especialmente en los países recién independizados de los regímenes coloniales.
- 1965** Se adopta la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- 1975** Se adopta el Convenio de los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), ya que la OIT centra de nuevo su atención en las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores que se encuentran fuera de su país de origen. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta asimismo la Declaración de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.
- 1979** Se adopta la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 1980** La Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) se convierte en el primer instrumento de la OIT que se centra exclusivamente en las necesidades de los trabajadores de edad, tomando como referencia recomendaciones anteriores y otros instrumentos.
- 1983** El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación que lo acompaña, (núm. 168) se centra en las enormes desventajas que sufren las personas con discapacidades en el mercado laboral.
- 1989** El Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), adoptado con la participación de todo el sistema de las Naciones Unidas, se basa en su anterior instrumento con fecha 1957. Estos son por ahora los únicos instrumentos legales de carácter internacional que tratan directamente de los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
- 1990** Se adopta la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias, que entra en vigor en 2003.
- 1993** La Conferencia Mundial de Derechos Humanos se centra en un enfoque del desarrollo basado en el respeto de los derechos humanos, ya que este aspecto comienza a ser el más aceptado y adoptado en todo el mundo. La Asamblea General de las Naciones Unidas crea un nuevo puesto, el de Alto Comisario de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

- 1995** La Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague, declara que los derechos de las cuatro categorías son fundamentales, como el empleo y la ocupación sin discriminación. Esto ayuda a preparar el camino para la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, reconoció que la igualdad de género era, en puridad, un objetivo del desarrollo, y adopta la Declaración y la Plataforma de Acción.
- 1998** Se adopta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que abarca los derechos en cuatro áreas entre los que se encuentra el del empleo y la ocupación libres de discriminación. Los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar estos principios aún sin haber ratificado los convenios específicos.
- 2000** La Asamblea General de las Naciones Unidas adopta Millennium Development Goals (los Objetivos de Desarrollo del Milenio) con el objetivo de reducir la pobreza. Se determina que uno de los indicadores sea la distribución del salario de las mujeres en el sector no agrícola.
- Directiva del Consejo 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, que aplica el principio de igualdad de trato entre las personas al margen de la raza o el origen étnico, y Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 29 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- 2001** Se celebra en Durban la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. El Plan de Acción y la Declaración destacan la necesidad de luchar contra la discriminación en el mundo del trabajo.
- 2005** La Corporación Internacional de Finanzas (International Finance Corporation - IFC) adoptó las pautas de ejecución según las cuales se compromete a cumplir con las obligaciones contenidas en las principales normas laborales de la OIT en lo que respecta a su normativa sobre préstamos. Más de 40 bancos nacionales de desarrollo ("Equator Banks"), que representan cerca del 85 por ciento del préstamo global para los proyectos de desarrollo, se han comprometido a aplicar dichas pautas de ejecución.
- Se adopta el marco multilateral de la OIT para la migración laboral que hace especial énfasis en la discriminación que sufren los trabajadores migrantes y solicita la promoción de sus derechos.
- 2006** Las Naciones Unidas adoptaron de forma unánime el Convenio sobre personas con discapacidades, para ayudar a millones de individuos cuya imposibilidad de encontrar trabajo como consecuencia de la exclusión social repercute en un gasto estimado en 1,9 trillones de dólares anuales para la economía global. El Convenio, que constituye el primer tratado sobre los derechos humanos del siglo XXI, prohíbe la discriminación en cualquier tipo de empleo por razones de discapacidad.