

Informe Mundial de la OIT: Insidia e inseguridad – La nueva cara de la discriminación y la desigualdad en el ámbito del trabajo

En los lugares de trabajo donde se reúnen personas diferentes, hay algo que no varía: a pesar de los notables avances en la manera de abordar la discriminación en el trabajo, las desigualdades entre los grupos mayoritarios y los vulnerables a la discriminación persisten tenazmente y continúan afectando a millones de personas en todo el mundo. Un nuevo informe de la OIT titulado "Equality at work: Tackling the challenges" (Igualdad en el trabajo: abordar los retos) presenta el estudio más exhaustivo realizado hasta la fecha sobre la igualdad en el trabajo, en el que se arroja luz sobre lo logrado y lo que queda por hacer para erradicar esta insidiosa práctica. Asimismo, se evalúa las eficacias de las políticas nuevas y convencionales en la creación de lugares de trabajos más diversos y equitativos.

04/01/2007

GINEBRA – En los cuatro años transcurridos desde su último informe mundial sobre la discriminación, la OIT ha llevado a cabo una valoración que combina logros y fracasos en la lucha global sobre la igualdad en el trabajo ([Véase nota 1](#)).

En el lado positivo, los esfuerzos dedicados por los Estados miembros de la OIT a eliminar la discriminación en el lugar de trabajo han avanzado de manera significativa. A finales de 2006, nueve de cada diez Estados miembros habían ratificado los dos Convenios fundamentales sobre la discriminación (el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)), comprometiéndose de este modo a formular leyes y políticas que prevengan esta forma de abuso.

Nuevas iniciativas, como el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA, han revolucionado la respuesta pública y privada al SIDA en el ámbito laboral. Asimismo, crece el número de países que crean instituciones especializadas para hacer frente a la discriminación en el lugar de trabajo.

Con todo, la balanza que mide la igualdad frente a la desigualdad sigue estando desequilibrada y la aplicación de la ley sigue siendo deficiente. Además, en muchos países, las oficinas que se crean para hacer frente a la discriminación no disponen de personal ni de fondos adecuados. Si bien se refuerzan las iniciativas contra la discriminación en la economía formal, una economía informal creciente constituye un amplio y escurridizo objetivo para las políticas públicas que pretenden levantar los obstáculos que impiden a cientos de millones de personas disfrutar de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las formas "antiguas" de discriminación -basadas en el género, la nacionalidad, la raza u origen étnico, la orientación sexual, o el trato injusto hacia personas jóvenes, de edad avanzada, con discapacidad, o que padecen el VIH/SIDA- siguen siendo moneda común en algunas sociedades y culturas. Entretanto, emergen "nuevas" formas de discriminación. En particular, las prácticas que penalizan a personas con una predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades, o a las que llevan estilos de vida considerados poco saludables -como el consumo de tabaco, aunque se fume lejos del lugar de trabajo- constituyen la nueva forma de discriminación en el ámbito laboral.

El mensaje principal del Informe Mundial es que, para abordar la discriminación en el trabajo, la creación de sociedades más equitativas debe convertirse en un objetivo central de las políticas de desarrollo. El fomento de la igualdad de oportunidades para el trabajo decente de todos los hombres y mujeres, con independencia de su raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, es uno de los medios para avanzar en esa dirección.

Para algunos, la discriminación puede significar la imposibilidad de acceder a un determinado puesto que desean y para el que están cualificados, mientras que, para otros, puede suponer no acceder a ningún puesto de trabajo en absoluto. Este tipo de discriminación puede traducirse en desventajas sociales y económicas y provocar "inestabilidad política y agitación social, lo que perturba la inversión y el crecimiento económico".

El Informe afirma que "estas barreras a la igualdad pueden impedir que las sociedades aprovechen plenamente las posibilidades que brinda la economía globalizada en la actualidad".

"La discriminación en el trabajo es 'una violación de los derechos humanos' que literalmente malgasta talentos humanos, con efectos perjudiciales sobre la productividad y el crecimiento económico", señala Juan Somavia, Director General de la OIT que presentará el Informe a la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo cuando ésta se reúna en mayo. "La discriminación genera "desigualdades socioeconómicas que socavan la cohesión social y la solidaridad y constituye un freno para la reducción de la pobreza."

El Informe forma parte de una serie de estudios publicados anualmente sobre las cuestiones laborales esenciales de la OIT, y fue elaborado de conformidad con la Declaración sobre los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. La Declaración hace hincapié en cuatro principios fundamentales relativos a la libertad sindical, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la discriminación. Cada uno de ellos es objeto de un amplio estudio cada cuatro años.

Insidiosa y, a menudo, invisible

La discriminación se encuentra frecuentemente integrada en el modo en que funcionan los centros de trabajo, y arraigada en los valores y las normas culturales y sociales predominantes. La discriminación no distingue entre lugares de trabajo formales e informales, aunque en éstos puede adoptar formas más patentes, puesto que se encuentran al margen de la protección que prestan el derecho del trabajo y los mecanismos para su aplicación.

Una tendencia reciente es el nacimiento de prácticas que penalizan a personas con "una predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades, o a las que llevan estilos de vida considerados poco saludables". El rápido desarrollo de la genética y de las nuevas tecnologías afines ha facilitado la obtención de información sobre la condición genética. El Informe señala que la prospección genética tiene implicaciones importantes para el lugar de trabajo, en aquellos casos, por ejemplo, en los que los empleadores pueden estar interesados en excluir a ciertas personas cuya condición genética muestra una predisposición a desarrollar una determinada enfermedad en el futuro. La discriminación genética en el lugar de trabajo ha sido probada e impugnada con éxito ante varios tribunales de todo el mundo.

Otro tema fundamental del Informe es la persistencia de brechas de género en el empleo y la remuneración, así como la necesidad de políticas integradas que aborden la discriminación por razón de sexo en la retribución y la segregación profesional de género, y que permitan conciliar las responsabilidades laborales y familiares. La participación de las mujeres en la población activa y en el empleo remunerado ha mantenido una tendencia al alza en casi todas las regiones del mundo, pero la brecha de género en el desempleo ha resultado ser más resistente. Las tasas de participación de la mujer en la población activa continúan creciendo de manera significativa, estrechando de este modo la brecha de género en todo el mundo en 3,5 puntos porcentuales. De todos modos, a pesar de los espectaculares logros de las mujeres en el ámbito educativo, siguen ganando menos que los hombres en todas las regiones.

¿Qué podemos hacer?

El Informe Mundial recomienda un conjunto de medidas para combatir la discriminación y realizar el plan de acción propuesto por la OIT. Entre tales medidas figuran promover la igualdad de género mediante una acción global más integrada y mejor coordinada; incorporar la no discriminación y la igualdad a la totalidad de los Programas Nacionales de Trabajo Decente de la OIT teniendo en cuenta las necesidades específicas de los diferentes grupos, promulgar mejores leyes y fomentar una mejor aplicación de las mismas; adoptar iniciativas no reguladoras más eficaces, como las relativas a las políticas de adquisiciones, préstamos e inversiones de los gobiernos; y ayudar a trabajadores y empleadores a convertir la igualdad en una realidad en los lugares de trabajo mediante mecanismos como los convenios colectivos y los códigos de conducta.

Un enfoque recomendado en el Informe para conseguir la igualdad en el trabajo consiste en complementar medidas de políticas antidiscriminatorias -como leyes globales, mecanismos eficaces para su aplicación, y creación de órganos especializados debidamente financiados- con otros instrumentos, como políticas activas de mercado de trabajo y políticas de adquisiciones públicas que persigan objetivos de no discriminación y de igualdad.

Entre las políticas activas de mercado de trabajo cabe incluir la búsqueda de empleo, la contratación y la colocación, la formación, los programas de creación de empleo y diversos servicios de asistencia. Estas herramientas se utilizan en numerosos países, de varias maneras y con resultados diversos. Los datos reflejados en el Informe ponen de relieve que pueden "claramente brindar oportunidades significativas para estrechar las desigualdades".

La OIT cuenta con una larga tradición de actuaciones encaminadas a acabar con la discriminación y que van desde la supervisión y la aplicación de los Convenios (núms. 100 y 111), la asistencia técnica a gobiernos en el desarrollo de marcos reguladores propicios y el refuerzo de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a la realización de amplios estudios sobre sus causas y sus manifestaciones. El Informe subraya el hecho de que "el fomento de la inclusión de principios y derechos fundamentales en los acuerdos de integración económica regional y libre comercio puede desempeñar un papel fundamental en la reducción de la discriminación en el trabajo".

El Informe aplaude el reciente reconocimiento del trabajo decente como objetivo global por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en julio de 2006. La adopción, seis meses más tarde, por el Consejo de la Unión Europea de un conjunto de conclusiones sobre la promoción del trabajo decente en la UE y en el mundo, proporciona un nuevo impulso a las iniciativas encaminadas a convertir la igualdad en el trabajo en una realidad en todo el mundo.

"Este nuevo Informe Mundial reconoce que luchar contra la discriminación requiere respuestas nacionales, regionales y globales, y ubica los esfuerzos dedicados a combatirla en el amplio marco estratégico del objetivo de la OIT de trabajo decente para todos los hombres y mujeres", dice el Informe, concluyendo con la propuesta de una acción de seguimiento que garantice que la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el ámbito del trabajo puede convertirse en una realidad.

Nota 1 – "Equality at work: Tackling the challenges". Informe conforme al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión nº 96, 2007, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Este Informe puede consultarse asimismo en el sitio de la OIT en Internet (www.ilo.org/declaration).
ISBN 978-92-2-118130-9 - ISSN 0074-6681.

"Equality at work: Tackling the challenges" es el segundo Informe Mundial sobre esta cuestión. Examina la discriminación y la desigualdad en el trabajo, así como las medidas necesarias para su erradicación. El Informe evalúa además la eficacia de los instrumentos de políticas nuevos y convencionales, como son las políticas activas de mercado de trabajo y las adquisiciones públicas, para conseguir crear lugares de trabajo más diversos y equitativos. Revisa también las iniciativas emprendidas por organizaciones de empleadores y de trabajadores para abordar cuestiones como la igualdad de la remuneración en los convenios colectivos, las políticas de gestión de recursos humanos y la responsabilidad social corporativa. Destaca medidas capaces de potenciar la empleabilidad de las personas vulnerables a la discriminación, y de mejorar la función de colocación en el empleo en los sectores privado y público, procurando además que los mercados de trabajo funcionen con mayor eficacia.

Este nuevo Informe Mundial reconoce que la lucha contra la discriminación requiere respuestas nacionales, regionales y globales, y ubica los esfuerzos dedicados a combatirla en el amplio marco estratégico del objetivo de la OIT de trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Concluye con la propuesta de una acción de seguimiento que garantice que la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el ámbito del trabajo puede convertirse en una realidad.

Convenios de la OIT

El compromiso político nacional con la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades en el lugar de trabajo está generalizado, como lo demuestra la ratificación casi universal de los dos principales instrumentos de la OIT en este ámbito: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Sólo unos pocos Estados miembros quedan por ratificar estos Convenios.

Para consultar la lista más reciente de ratificaciones de éstos y otros Convenios de la OIT, véase: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm

Pasos para combatir la discriminación

- Promover la igualdad de género mediante una acción global más integrada y mejor coordinada;
- Incorporar la no discriminación y la igualdad a la totalidad de los Programas Nacionales de Trabajo Decente de la OIT, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los diferentes grupos;

- Promulgar mejores leyes y procurar una mejor aplicación de las mismas;
- Adoptar iniciativas no reguladoras más eficaces, como las relativas a las políticas de adquisiciones, préstamos e inversiones del gobierno;
- Contribuir a la capacitación de los interlocutores sociales para convertir la igualdad en una realidad en los lugares de trabajo mediante mecanismos como los convenios colectivos y los códigos de conducta.

Puntos principales

- La discriminación, arraigada en los valores y las normas de la sociedad, ha de abordarse y erradicarse.
- No existe una única definición de discriminación, ni un indicador para medir su repercusión.
- La legislación, por sí sola, no ha reducido la discriminación en el trabajo.
- La igualdad en el trabajo requiere políticas de mercado de trabajo y de lucha contra la discriminación eficaces.
- Reducir la discriminación a escala nacional requiere la aplicación de políticas económicas y comerciales de apoyo.
- La discriminación por razón de género afecta al mayor número de personas.

Definiciones

¿Qué es la discriminación? Discriminación en el empleo es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o los requisitos del puesto de trabajo. Entre tales características figuran la raza, el color, el género, la religión, las opiniones políticas, la extracción nacional y el origen social. La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que malgasta el talento humano, con efectos perjudiciales sobre la productividad y el crecimiento económico, y genera desigualdades socioeconómicas que socavan la cohesión social y la solidaridad. Puede actuar como freno para reducir la pobreza.

¿Cuándo no es discriminatorio un trato diferente? La diferencia de trato y de retribución basada en diferentes niveles de productividad no es discriminatoria. Algunos trabajadores y algunas profesiones son más productivos que otros, como reflejo de diferentes destrezas, cualificaciones y capacidades. Esto da lugar a la obtención de diferentes ingresos en el trabajo, lo cual es justo y eficiente. La diferencia de trato basada en los méritos individuales, como el talento, los conocimientos o las destrezas, no es discriminatoria. La diferencia en el trato para atender las necesidades especiales de ciertas personas, y garantizar que éstas cuenten con las mismas oportunidades, tampoco es discriminatoria. A esta práctica se alude a menudo como acción afirmativa.