

La crisis ha abierto nuevo espacio para la discriminación en el trabajo

Los tiempos económicamente adversos constituyen un caldo de cultivo que alimenta la discriminación en el trabajo y en la sociedad. El nuevo Informe Global de la OIT titulado Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse señala los organismos especializados en temas de igualdad que reciben un mayor número de quejas, lo que pone de relieve que la discriminación en el lugar de trabajo asume formas cada vez más diversas, y que la discriminación por varios motivos se está convirtiendo más en la regla que en la excepción.

08/01/2011

coverstory_discr

El informe, [Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse](#), se advierte contra la tendencia en los períodos de recesión económica a otorgar una menor prioridad a las políticas que combaten la discriminación, y a los derechos de los trabajadores en la práctica. “La prueba está en el aumento de las soluciones de carácter populista”, señala Juan Somavia, Director General de la OIT, que añade que “esto pone en riesgo los logros arduamente alcanzados durante varias décadas”.

Según el informe, las medidas de austeridad y los recortes en los presupuestos de la administración laboral y de los servicios de inspección, así como en la financiación de los organismos especializados en el ámbito de la lucha contra la discriminación y de la igualdad, pueden comprometer seriamente la capacidad de las instituciones para evitar que la crisis económica dé lugar a un agravamiento de la discriminación y de las desigualdades.

El informe añade que la falta de datos fiables en este contexto dificulta la evaluación del efecto preciso de estas medidas. En este sentido, se insta a los gobiernos a que destinen recursos humanos, técnicos y financieros a la mejora de la recopilación de datos sobre discriminación a escala nacional.

En el informe se advierte también del auge de nuevas formas de discriminación en el trabajo, mientras que los antiguos retos, en el mejor de los casos, son objeto únicamente de respuestas parciales.

La respuesta de la OIT

El Informe Global recomienda un conjunto de medidas para combatir la discriminación. Abarcan cuatro áreas prioritarias, incluida la promoción de la ratificación y aplicación universal de los dos Convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad y no discriminación; el desarrollo y la puesta en común de conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; el desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT para velar de manera más eficaz por el cumplimiento del derecho fundamental a la no discriminación en el trabajo; y el fortalecimiento de las alianzas internacionales con los principales actores en materia de igualdad.

Las ratificaciones de los dos Convenios fundamentales de la OIT en este ámbito (el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación en el empleo (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)) ascienden a 168 y 169 respectivamente, de los 183 Estados miembros de la OIT. Se sostiene en el informe que, cuando los niveles de ratificación superen el 90%, el objetivo de la ratificación universal será factible.

“La discriminación pone en riesgo los logros arduamente alcanzados durante varias décadas”

“El derecho fundamental de toda mujer y hombre a no ser discriminado en su empleo y ocupación forma parte integral de las políticas de trabajo decente destinadas a alcanzar un crecimiento económico equilibrado y sostenible, y sociedades más justas”, dijo el Sr. Somavia. “La respuesta correcta consiste en la combinación de políticas de crecimiento económico, con otras de promoción del empleo, la protección social y los derechos laborales, de manera que los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil puedan colaborar, incluido un cambio de actitudes a través de la educación”.

El Informe forma parte de una serie de estudios publicados anualmente sobre las cuestiones laborales esenciales de la OIT, y se preparó con arreglo a la Declaración relativa a 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 respectivamente a la libertad sindical, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la discriminación.

ENTRE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SE CITAN EN EL INFORME CABE SEÑALAR:

- En los últimos decenios se han logrado importantes avances en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Sin embargo, persisten las diferencias de retribución entre hombres y mujeres. Estas ganan, por término medio, entre un 70 y un 90% menos que los hombres. Si bien se están introduciendo modalidades de trabajo más flexibles en materia de horarios como ejemplo de políticas favorables ad las familias, la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad todavía es un problema común.
 - El acoso sexual es un problema importante en el lugar de trabajo. Las mujeres más vulnerables al acoso sexual son jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas y migrantes. Los hombres que sufren acoso suelen ser jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.
 - En la actualidad, la lucha contra el racismo sigue siendo tan necesaria como lo ha sido siempre. Los obstáculos que impiden la igualdad de acceso al mercado de trabajo aún han de ser abolidos, en especial para las personas de origen africano o asiático, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y, sobre todo, las mujeres que forman parte de estos grupos.
 - Los trabajadores migrantes afrontan una discriminación generalizada cuando tratan de acceder a un empleo y, en muchos casos, una vez contratados, son excluidos de los programas de seguridad social.
 - Un número cada vez mayor de mujeres y hombres experimentan discriminación por motivos religiosos, mientras que la que la basada en la opinión política suele concentrarse en el sector público, donde la adhesión a las políticas de las autoridades puede influir en el acceso al empleo.
 - La discriminación relacionada con el trabajo sigue existiendo para muchas de los 650 millones de personas con discapacidad en el mundo, como lo demuestra su baja tasa de empleo.
 - La discriminación contra las personas que viven con VIH/SIDA puede consistir en la imposición de análisis obligatorios, o en condiciones de falsa voluntariedad o que no garantizan la confidencialidad de los resultados.
 - En la Unión Europea, el 64% de los encuestados pensaba que la crisis económica conllevaría un aumento de la discriminación por edad en el mercado del trabajo.
 - En un número limitado de países industrializados, la discriminación basada en el estilo de vida se ha convertido en un tema de actualidad, especialmente en relación con el tabaquismo y la obesidad.
-

¿Prohibido fumar? Los lugares de trabajo sin humo avivan el debate sobre los derechos de los fumadores

En un mundo en el que el 25% de la población mayor de 15 años fuma, y en el que la mayoría de estos fumadores se encuentran en edad de trabajar, no resulta sorprendente que el consumo de tabaco en el lugar de labor se haya convertido en un asunto de gran relevancia en los últimos años. Crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados es una responsabilidad que las empresas y organizaciones no pueden tomarse a la ligera. Informa Tara S. Kerpelman, periodista residente en Ginebra.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la epidemia del tabaco acaba con la vida de casi seis millones de personas cada año, lo que equivale a más de una vez y media la población de Nueva Zelanda. Aunque el 83% de esas muertes es de fumadores o exfumadores, más de 600.000 corresponden a no fumadores expuestos al humo de tabaco ajeno. “Después de la hipertensión, el consumo de tabaco es el factor que más contribuye a la epidemia de enfermedades no transmisibles”, afirma la OMS.

Se han suscitado acalorados debates tras la adopción de políticas relativamente novedosas sobre la consecución de lugares de trabajo libres de humos, con medidas que van de la prohibición de fumar, salvo en determinadas áreas designadas, a declarar zonas públicas al aire libre, como parques, como entornos “libres del humo del tabaco”, pasando por la completa eliminación de este hábito de los lugares de trabajo mediante la criba de solicitantes de empleo para determinar si son o no fumadores.

Algunos argumentan que excluir del empleo a los fumadores constituye, simple y llanamente, un caso de discriminación. También se afirma que fumar es una elección y, por tanto, que este tipo de criba contraviene los derechos humanos. Para otros, a los empleados no fumadores les asiste el derecho a trabajar en un entorno protegido.

“Fumar es una adicción, pero también una opción personal”, señala Andrew Bean, encargado de contrataciones de una consultoría de recursos humanos de Ginebra, Suiza. A su parecer, negar a un fumador el derecho a trabajar equivale a no reconocer a alguien ese mismo derecho por razón de su religión, su estilo de vida o su opinión política.

“Todas las decisiones sobre el empleo deben basarse en la capacidad de la persona para desempeñar una determinada labor”

La OIT define la discriminación en el empleo como “toda forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

“Un aspecto esencial del principio de no discriminación e igualdad en el trabajo consiste en que todas las decisiones sobre el empleo deben basarse en la capacidad de la persona para desempeñar una

determinada labor”, señala Lisa Wong, Funcionaria Senior en el Programa de la OIT sobre la promoción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

“Si se comprueba que fumar, también fuera del horario laboral y del lugar de trabajo, afecta a la realización de las tareas profesionales, no contratar a un fumador es correcto”, afirma. “Del mismo modo, fumar podría constituir un motivo válido para el despido si perjudica a los compañeros de trabajo o a otras personas con las que el fumador interactúe en su actividad diaria”.

Sandra Volken, profesional que trabaja en Zurich, Suiza, se encontró en una situación de este tipo. Después de entrevistar a una candidata a un empleo, comentó “no la contratamos porque olía como una fumadora verdaderamente empedernida. La situación nos incomodó a todos.”

Promover un entorno laboral saludable

Optar por promover un entorno saludable para proteger el bienestar de los trabajadores es una de las razones fundamentales por la que las empresas van adoptando normas para la restricción del consumo de tabaco. En 2005, la OMS puso en práctica una política de descartar en la Organización las solicitudes de empleo presentadas por fumadores, de conformidad con el Convenio Marco de la OMS para el control del tabaco (CMCT).

En el formulario de solicitud, se preguntaba a los candidatos si eran fumadores, y en caso de serlo, debían indicar si estaban dispuestos a dejarlo si se les ofrecía un empleo en la Organización. “Si los fumadores y consumidores de tabaco en general no indican si están dispuestos a intentar dejarlo, se les excluye de ulteriores consideraciones”, refiere David Nolan, Coordinador de Contratación, Gestión de la Carrera Profesional y Diseño Organizativo en el Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la OMS.

El Sr. Nolan señaló que la OMS no considera que esta política contravenga el derecho a la intimidad, ni los derechos humanos. “La OMS se sitúa a la vanguardia de la campaña mundial de lucha contra la epidemia del tabaco. La Organización es responsable de garantizar que tal empeño se refleje en todo su trabajo, incluidas las prácticas de contratación”, aseguró. “La política de no contratar a fumadores y otros consumidores de tabaco es una demostración práctica del compromiso de la Organización con la “desnormalización” de este tipo de consumo, y con la promoción del control del tabaco a escala mundial”.

En 2002, Caroline Fichtenberg y Stanton Glantz llevaron a cabo un estudio sistemático e investigaron el efecto de los lugares de trabajo “libres de humos” en la conducta de los trabajadores: “Los lugares de trabajo libres de humos no sólo protegen a los no fumadores de los peligros del consumo pasivo de tabaco, sino que también animan a los fumadores a dejar o a reducir el hábito, dando lugar a la disminución del consumo total de cigarrillos por empleado en un 29%”, comentan Fichtenberg y Glantz.

“Si en todos los lugares de trabajo en los que se fuma actualmente en Estados Unidos y el Reino Unido pasaran a ser “libres de humos”, el consumo [de cigarrillos] per cápita (respecto al conjunto de la población adulta) caería en un 4,5%, y en un 7,6%, respectivamente”, afirma el estudio.

Las leyes antitabaco, en alza

En los últimos años, muchos países han promulgado leyes que prohíben el consumo de tabaco en lugares públicos, con el fin de proteger a los no fumadores del humo ajeno. Una de las consecuencias

negativas puede encontrarse en el sector de la hostelería, que sufrió económicamente cuando se prohibió a las clientelas de fumadores el consumo de tabaco prácticamente en cualquier sitio.

La Bagatelle, uno de los restaurantes más antiguos de Ginebra, vió como la cifra de clientes se redujo. “Probablemente el 30% de nuestros clientes por las mañanas eran estudiantes dispuestos a fumar un cigarrillo y tomarse un café. Se han ido todos”, relata David Wailliez, codirector. “Lo peor es que, a veces, no hay absolutamente nadie en el restaurante.”

Mientras continúan los debates sobre la ampliación de los entornos libres de humos, debe informarse a gobiernos, empleadores y trabajadores de las cuestiones pendientes, de manera que puedan colaborar para determinar la mejor manera de crear lugares de trabajo seguros y saludables. “Negar un trabajo o despedir a personas cualificadas porque fuman fuera del horario laboral constituiría un acto de discriminación, así como una intromisión indebida en la vida privada”, señala Lisa Wong. Por tanto, entonces, ¿dónde establecemos el límite? Quizás en el futuro puedan alcanzarse acuerdos entre todas las partes, y puedan adoptarse normas internacionales sobre los derechos de los fumadores y los no fumadores.