



Consejo de Administración

312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/POL/12

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Cooperación Técnica

POL

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Presentación resumida

Resumen

En el presente documento se proponen las prioridades temáticas en las que la Oficina debería centrar su atención durante el próximo período: la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, la discriminación por motivos raciales y étnicos, la discriminación basada en la condición de migrante y la discriminación por múltiples motivos. Además, en el documento se propone que estas prioridades temáticas se aborden con arreglo a las cuatro esferas de acción prioritarias siguientes: a) promoción de los instrumentos de la OIT pertinentes, incluida la ratificación universal de los dos convenios fundamentales en materia de igualdad (Convenios núms. 100 y 111); b) desarrollo e intercambio de conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; c) ampliación de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT a fin de contribuir más eficazmente a la aplicación del derecho fundamental de no discriminación en el trabajo; y d) refuerzo de las alianzas internacionales con los principales actores en materia de igualdad en el plano internacional.

Repercusiones en materia de políticas

Ninguna.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Ninguna.

Decisión requerida

Párrafo 23.

Seguimiento requerido

Ninguno.

Unidad autora

Programa sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION).

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.310/17/3 y GB.312/INS/12.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

Introducción

1. La Oficina ha puesto en práctica la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998, mediante una labor general de promoción, exámenes anuales, informes globales y proyectos de cooperación técnica. En su presente reunión, el Consejo de Administración ha de examinar las prioridades para las actividades de cooperación técnica y de promoción relativas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación para el próximo período cuatrienal. Las propuestas se basan en la discusión del Informe Global sobre discriminación que tuvo lugar durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011. Cabe señalar que la discusión que tendrá lugar en la presente reunión del Consejo de Administración permitirá orientar la preparación de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que tendrá lugar en la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012.

Principales esferas de interés

2. *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, tercer Informe Global sobre la discriminación con arreglo al seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* muestra que pese al incremento de la legislación nacional y de las iniciativas institucionales, así como la conciencia cada vez mayor acerca de la necesidad de superar la discriminación en el trabajo, la discriminación sigue persistiendo con múltiples aspectos y formas más variadas. Además, la conjunción de varios motivos de discriminación se está convirtiendo en la regla y no en la excepción.
3. El Informe fue examinado por un panel de alto nivel durante la reunión de la Conferencia en junio de 2011, y varios grupos y delegados formularon comentarios al respecto ¹. En la discusión, se determinaron las esferas prioritarias de interés en las que la Oficina debería centrar su atención en el próximo período, a saber, la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, la discriminación por motivos raciales y étnicos, la discriminación basada en la condición de migrante, y la discriminación por múltiples motivos.
4. Además de estas cuatro esferas prioritarias de interés mencionadas, también se hizo referencia a la discriminación de las personas con discapacidades, la discriminación de las personas que viven con el VIH y el sida y la discriminación por motivos de edad.

Medidas para luchar contra la discriminación en el trabajo – cuestiones principales

5. Durante el debate interactivo y las discusiones sobre el tema, se propusieron varias iniciativas para promover la igualdad y luchar contra todos los motivos de discriminación en el trabajo. Por ejemplo, para promover la igualdad de género se mencionaron iniciativas como la introducción de políticas nacionales y reformas legislativas con objeto, entre otras cosas, de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; establecer cupos para los puestos clave en los niveles de toma de decisiones, y poner en marcha programas para dar a conocer las posibilidades de carrera.

¹ OIT: *Actas Provisionales* núm. 13, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011.

6. Varios países informaron que habían adoptado estrategias nacionales destinadas a favorecer la integración de los trabajadores migrantes, por ejemplo, ofreciéndoles la posibilidad de aprender el idioma nacional y de adquirir una formación profesional a fin de facilitar su acceso a los mercados laborales. Otros países informaron sobre sus esfuerzos para promover el empleo de los trabajadores discapacitados, los trabajadores jóvenes y los trabajadores con VIH y sida.
7. A pesar de la aplicación de éstos y otros programas, se observó que las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en el acceso al empleo, las prestaciones y la igualdad de remuneración. En una gran mayoría de países, la maternidad seguía siendo un motivo de discriminación y despido injustificado, y muchas mujeres eran víctimas de acoso sexual en el trabajo.
8. Se señaló también que pese a los esfuerzos desplegados a nivel nacional e internacional, seguía habiendo discriminación racial y étnica. Los trabajadores migrantes, en particular, se habían convertido en algunos casos en el chivo expiatorio de la crisis económica y financiera, y se observaba un aumento preocupante de la xenofobia. La actual inquietud acerca de la seguridad daba lugar en general a que los estereotipos y el resentimiento con respecto a los extranjeros se utilizaran como pretexto para negar la igualdad de oportunidades y de trato a los miembros de las minorías religiosas o étnicas, así como a los migrantes y a los nacionales descendientes de inmigrantes.
9. Durante el debate, se pidió a la Oficina que prestara asistencia a los países en relación con la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, incluido el sector de la economía informal. Se le pidió también que desempeñara un papel clave a fin de ayudar a los países a realizar más campañas de sensibilización e información sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los empleadores. Se señaló también la contribución de la Oficina a los países en cuanto a la recopilación de las estadísticas pertinentes. Por último, se hizo un llamamiento para reforzar la cooperación sobre el tema de la discriminación en el marco del sistema multilateral.
10. También resultaba necesario fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales y sus redes para hacer frente a la discriminación en el empleo y la ocupación. La negociación colectiva era un instrumento importante mediante el cual los interlocutores sociales podían aunar esfuerzos para hacer realidad la igualdad en el trabajo. Asimismo, el diálogo social era una vía apropiada para incorporar las cuestiones relativas a la no discriminación y la igualdad en las políticas sociales y laborales.
11. Aunque sea evidente que la aplicación de un enfoque único y aplicable a todos los casos no permitirá eliminar la discriminación en el trabajo en los diferentes países y regiones, la Oficina debería contribuir al intercambio de experiencias positivas y al logro de una combinación adecuada de medidas de política, y proceder a la asignación de los recursos necesarios a los efectos de garantizar que la aplicación y el seguimiento sean adecuados.

Elaboración de un plan de acción para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

12. En consonancia con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, y sobre la base de todos los medios de acción de que dispone la Organización, en particular la elaboración de normas, la cooperación técnica, la investigación y la divulgación de información, se propone dar prioridad a las cuatro esferas de acción siguientes: a) la promoción de los instrumentos de la OIT pertinentes, incluida la ratificación universal de los dos convenios fundamentales en materia de igualdad (Convenios núms. 100 y 111); b) el desarrollo y el intercambio de conocimientos sobre la

eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; c) la ampliación de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT a fin de contribuir más eficazmente a la aplicación del derecho fundamental de no discriminación en el trabajo, y d) el refuerzo de las alianzas internacionales con los principales actores internacionales en el ámbito de la igualdad.

13. En estas esferas de acción prioritarias, la Oficina debería prestar especial atención a: la eliminación de la discriminación basada en el sexo y a la promoción de la igualdad de género; la discriminación por motivos raciales y étnicos; la promoción de la igualdad de trato para los trabajadores migrantes, y la eliminación de la discriminación por múltiples motivos. Además, se debería seguir trabajando sobre la discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH, la discapacidad y la edad.

Promoción de los instrumentos pertinentes de la OIT

14. Se deberían redoblar los esfuerzos para seguir promoviendo la ratificación de los dos convenios fundamentales sobre igualdad, los Convenios núms. 100 y 111, respondiendo favorablemente a las solicitudes de asistencia técnica en este campo formuladas a la OIT por los países no ratificantes.
15. Además de promover estos dos convenios, la Oficina debería promover activamente la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). La Oficina debería seguir aplicando las conclusiones sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente, que la Conferencia adoptó en 2009² y promoviendo la amplia ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Asimismo, debería seguir respaldando la aplicación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), que contienen disposiciones inequívocas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Desarrollo e intercambio de conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

16. La Oficina debería prestar especial atención al desarrollo de las capacidades y metodologías necesarias para que las oficinas nacionales de estadística, los institutos de investigación y los organismos especializados en cuestiones de igualdad puedan recabar y analizar la información pertinente. Se deberían llevar a cabo actividades específicas para incrementar la capacidad de los estadísticos del trabajo y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo a fin de recopilar y presentar sistemáticamente datos fidedignos y desglosados por sexo sobre los motivos de discriminación que estén específicamente relacionados con la igualdad de género, la raza y el origen étnico, la discapacidad, y el VIH y el sida. Además, habría que organizar actividades que permitan asegurarse de que al recopilar datos para luchar contra la discriminación se tengan en cuenta los múltiples y complejos aspectos de la identidad de las personas más vulnerables a la discriminación con el fin de elaborar políticas más adecuadas para combatir la discriminación, sobre todo en el sector informal. Se deberían elaborar también documentos de trabajo sobre: a) nuevos conceptos y enfoques a fin de abordar las circunstancias

² Véase el documento GB.312/INS/12 sobre los progresos realizados en relación con la aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia en 2009.

concretas de los casos de múltiples y concurrentes desigualdades y vulnerabilidades, y b) los problemas que enfrentan los trabajadores domésticos migrantes en el contexto actual de crisis financiera.

17. La Oficina debería brindar apoyo a los mandantes procediendo a recopilar y difundir orientaciones operativas en manuales y guías prácticas destinadas a los empleadores y los sindicatos; asimismo, se deberían asegurar el mantenimiento y la ampliación de bases de datos adaptadas a las necesidades de los usuarios, y proseguir las investigaciones sobre los diversos motivos de discriminación.

Desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes para hacer efectiva la no discriminación en el trabajo

18. Además de proporcionar a los gobiernos y los interlocutores sociales orientación directa en materia de políticas, se deberían hacer esfuerzos, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, con el fin de seguir elaborando y llevando a cabo programas de formación sobre la no discriminación y la igualdad que combinen los cursos presenciales con el aprendizaje a distancia. La Oficina debería seguir promoviendo la realización de auditorías participativas de género³ como herramienta de autoevaluación, a fin de difundir conocimientos a nivel individual e institucional sobre la incorporación de las cuestiones de género y la igualdad. Tras la exitosa difusión de la primera edición de la serie sobre promoción de la igualdad de género en el marco de la evaluación equitativa de los puestos de trabajo y la realización de las actividades de formación correspondientes, deberían elaborarse herramientas prácticas de fácil uso relativas a otros motivos de discriminación. Se propone comenzar con una nueva herramienta sobre la diversidad racial y continuar con otras sobre el acoso sexual, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores con discapacidades, y los trabajadores que viven con el VIH y el sida. También debería impartirse formación para el uso eficaz de estas herramientas.

Fortalecimiento de las alianzas con los principales interlocutores internacionales en el ámbito de la igualdad en el trabajo

19. La Oficina debería seguir creando o fortaleciendo las alianzas y las relaciones de colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas para actuar «unidos en la acción», específicamente en el plano de los países, en las esferas de acción relativas a la eliminación de la discriminación en el trabajo. Esto también contribuiría a la consecución de los objetivos internacionales en materia de reducción de la pobreza y la exclusión social.
20. Se propone que la Oficina se esfuerce por lograr una cooperación más estrecha con los demás organismos de las Naciones Unidas que actúan en el ámbito de la igualdad y la no discriminación, en particular, la Dependencia de Lucha contra la Discriminación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la

³ Véase el Documento GB.310/17/3.

Mujer (ONU Mujeres)⁴, y los órganos de supervisión de tratados y los procedimientos especiales de las Naciones Unidas pertinentes.

21. La Oficina debería seguir velando por que los Programas de Trabajo Decente por País queden plasmados en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y, siempre que sea posible, integrar los principios de igualdad y no discriminación de género. La Oficina también debería seguir impulsando el intercambio y la cooperación con los órganos regionales competentes, como la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, el Consejo de Europa y la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Conclusión

22. Para llevar a la práctica con éxito las actividades propuestas se requiere un importante apoyo extrapresupuestario que complemente las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario. A tales efectos, la Oficina invitaría a los donantes a aportar las inversiones necesarias que permitan avanzar de forma sostenida hacia la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, mediante la asignación de recursos sin finalidad específica para el logro del resultado de la OIT sobre la no discriminación (Resultado 17), a fin de poder abordar todas las cuestiones prioritarias antes mencionadas.
23. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno respaldar las prioridades antes mencionadas y las actividades propuestas relativas al principio y derecho de no discriminación habrían de orientar la labor de la Oficina en los próximos cuatro años, y solicitar a la Oficina que tenga en cuenta estas propuestas en la preparación de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que celebrará la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012.*

Ginebra, 27 de septiembre de 2011

Punto que requiere decisión: párrafo 23

⁴ Véase el documento GB.312/INS/12, párrafo 26.