



## Novena sesión

Viernes 10 de junio de 2011, a las 15.10 horas

Presidente: Sr. Nkili

### INFORME GLOBAL CON ARREGLO AL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

#### EL PRESIDENTE

Tengo el grato honor de declarar abierta la novena sesión de la 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que estará enteramente dedicada al examen del Informe Global que el Director General presenta con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este año, el Informe Global lleva por título *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. En este informe se presenta una idea general de la situación en cuanto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Propongo que procedamos de la manera siguiente: concederé la palabra, en primer lugar, al Director General, Sr. Juan Somavia, y, a continuación, a la Sra. Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta de la Organización de Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-Mujeres). Luego daré la palabra a los demás participantes de la mesa redonda, tras lo cual se abrirá el debate. Al final de la sesión, escucharemos las intervenciones individuales y de los grupos.

*Original inglés:* El SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA

Qué mejor punto de partida para el debate de hoy que el principio fundamental de nuestra Constitución, y cito «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». Como todos sabemos muy bien, nuestra es la responsabilidad de defender ese derecho.

Algunas de las consecuencias dolorosas de la crisis mundial eran previsibles y se podían medir con facilidad. Otras fueron más difíciles de medir, pero igual de peligrosas. A medida que aumenta la inseguridad económica, la vulnerabilidad con respecto a la discriminación de las personas y las minorías aumenta. Corren el riesgo de convertirse en cabezas de turco. Y el lugar de trabajo no es ajeno a ello; de

hecho, hemos presenciado todo tipo de reacciones en ese sentido.

Según el Informe Global, la discriminación en el lugar de trabajo es diversa, y la discriminación por causas múltiples se está convirtiendo en la norma en lugar de la excepción. La legislación antidiscriminatoria ha avanzado mucho en las últimas décadas. Sin embargo, según consta en el Informe, la discriminación es un monstruo complejo que evoluciona y cambia, que tiene distintas caras en distintas circunstancias, en función de la religión, la raza, la orientación sexual, el estado serológico con respecto al VIH, las discapacidades, la edad y siempre, en todos los casos, el género.

Hablemos de la igualdad de género. A pesar del progreso, las mujeres siguen percibiendo entre un 70 y un 90 por ciento de lo que ganan los hombres. La discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad sigue siendo moneda corriente. Muchas niñas siguen sin escolarizar por el mero hecho de ser del sexo femenino. La historia ha demostrado una y otra vez con qué facilidad toma raíces la discriminación, algunas veces con consecuencias trágicas. Hemos acabado por considerarlo normal, o como una imposición contra la que todos temen rebelarse. Y los daños son muy difíciles de reparar.

La OIT tripartita, guiada por los valores que suscriben todos los Estados Miembros, tiene la responsabilidad de tomar la iniciativa para garantizar que la discriminación no se enquiste en el lugar de trabajo y para cambiar la actitud de la sociedad en su conjunto. La ratificación universal de dos convenios fundamentales de la OIT, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) está a la vuelta de la esquina. Esto demuestra que ese objetivo está al alcance de nuestras manos. Pero sabemos perfectamente que hay que pasar de la ratificación a la aplicación, y para ello hemos de aprovechar plenamente la administración y la inspección del trabajo, cuestiones que también se están abordando en esta reunión de la Conferencia. También debemos utilizar las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles para garantizar las mejores prácticas en el lugar de trabajo. Disponemos de las herramientas necesarias, ahora sólo falta aplicarlas.

Hoy tenemos el honor de recibir como invitada especial a la Sra. Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, ex Presidenta de Chile y Presidenta del Grupo de Consulta sobre el Piso de Protección Social.

Michelle Bachelet ha defendido y aplicado con éxito la protección social como derecho y factor de producción, y entenderán perfectamente que, como chileno, esté sumamente orgulloso de ella y complacido de que esté aquí con nosotros.

Nos disponemos a firmar en breve un Memorando de Entendimiento para intensificar la cooperación entre nuestros dos organismos, en particular en el ámbito de la discriminación de género en el mundo del trabajo.

Quisiera poner punto final a mis palabras con lo siguiente: la protección social implica proteger a los más vulnerables, particularmente en una época en la que el gasto social está sometido a fuertes presiones. ¿Cómo garantizar que las personas vulnerables no sean doblemente víctimas de la discriminación?

Estoy convencido de que nuestra invitada especial y los eminentes participantes en la mesa redonda, cuyos países y organizaciones son actores destacados en la lucha contra la discriminación, van a ofrecernos nuevas perspectivas sobre la compleja cuestión de la discriminación.

---

*Original francés:* El PRESIDENTE

---

El Secretario General de la Conferencia nos ha presentado los grandes ejes de este Informe, en el que se hace un balance de la situación y se esbozan algunas ideas interesantes para el futuro.

Al igual que usted, espero que el debate que se va a celebrar aborde las importantes cuestiones que ha mencionado, en particular la necesidad de que las medidas que se tomen para atenuar las consecuencias de la crisis no supongan un paso atrás en la lucha contra la discriminación.

Doy ahora la palabra a nuestra invitada de honor, la Sra. Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta de Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres.

La Sra. Bachelet fue Presidenta de Chile entre 2006 y 2010. Firme defensora de los derechos de las mujeres, ha abogado por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a lo largo de toda su carrera. Uno de sus mayores éxitos en su presidencia fue la decisión de ahorrar miles de millones de dólares de ingresos para financiar proyectos como la reforma de las pensiones, la protección social para mujeres y niños y la investigación y el desarrollo. Y ello, a pesar de la crisis financiera.

La Sra. Bachelet también ocupó las carteras ministeriales de Defensa y Salud en el ejecutivo chileno.

---

*Original inglés:* Sra. BACHELET (*Secretaria General Adjunta de la ONU y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres*)

---

Mucho me complace volver a la Conferencia Internacional del Trabajo, ahora en calidad de Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres. Siempre resulta muy alentador ver cómo se desarrolla un diálogo social real, y la Conferencia anual de la OIT es fuente de inspiración y de guía sobre la manera en que muchos actores importantes, es decir, mujeres y hombres, líderes empresariales, del mundo del trabajo y del gobierno, pueden lograr un consenso en torno a temas claves en el mundo del trabajo del siglo XXI.

Esta Conferencia nos muestra cuánto puede conseguirse con un espíritu de tripartismo y un debate franco. También nos indica que todavía nos queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de género. El Sr. Somavia me informó de que poco

menos del 28 por ciento de los 3.000 delegados acreditados ante esta Conferencia, son mujeres.

Esta cifra dice mucho acerca de los desequilibrios de género, no sólo en el mundo del trabajo sino también en las esferas de la participación política, del liderazgo y de la representación. Estoy muy agradecida por esta oportunidad de integrar hoy la mesa redonda sobre la igualdad en el trabajo, en la que se abordan directamente las desigualdades y deficiencias del mercado de trabajo.

El Informe Global del Director General, titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, presenta la más reciente instantánea de los éxitos, déficits, avances e insuficiencias en cuanto a desigualdad y discriminación en el lugar de trabajo. En él se examinan 12 esferas de discriminación, además del llamado fenómeno de discriminación múltiple por motivos de sexo, raza o grupo étnico, nacionalidad en el caso de los trabajadores migrantes, religión, opiniones políticas, origen social, estatus serológico, discapacidad, edad, orientación sexual, consideraciones genéticas y estilo de vida. La mayoría de estas esferas ya están abarcadas en instrumentos importantes de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos, así como en normas del trabajo de la OIT como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), aunque todavía son muchos los desafíos que se plantean al respecto en todo el mundo.

Si bien esta tarde, sin dudas, habrán de debatirse de manera amplia numerosas y coincidentes esferas de discriminación, en este diálogo con ustedes deseo subrayar de manera especial la discriminación por razones de género.

La eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres es parte central del plan estratégico del Programa ONU-Mujeres. Basado en la visión de igualdad consagrada en la Carta de las Naciones Unidas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de Acción de Beijing y la Declaración del Milenio, ONU-Mujeres trabaja para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, como participantes y beneficiarias en pie de igualdad del desarrollo, los derechos humanos, la paz y la seguridad.

Nuestro criterio es que la eliminación de la discriminación por razones de género no sólo es un tema de derechos fundamentales, sino también una cuestión de economía inteligente. De hecho, el Banco Mundial se dispone a presentar un nuevo informe en el que se afirma que igualdad significa economía inteligente. Porque, díganme ustedes ¿Cuántos talentos se han perdido como consecuencia de la discriminación? La liberación de la capacidad productiva y de la creatividad de las mujeres es un juego en el que tanto las empresas, como los trabajadores, los gobiernos y las sociedades resultan ganadores.

Tras amplias consultas con una amplia gama de asociados de más de 100 países, hemos identificado los cinco ámbitos temáticos prioritarios que se indican a continuación para contribuir a acelerar los avances en materia de igualdad de género: primero, empoderamiento económico de las mujeres; segundo, participación política y liderazgo de las mujeres; tercero, fin de la violencia contra las mujeres y las niñas; cuarto, participación plena de las mujeres en los procesos de paz y posteriores a los conflictos; y quinto, fortalecimiento de la planificación y elaboración de presupuestos para el desarrollo nacional a

fin de fomentar la igualdad de género. Como ustedes pueden apreciar, estas prioridades están en armonía con los mensajes contenidos en el Informe Global.

Desde la perspectiva del mandato de ONU-Mujeres, quisiera formular cuatro observaciones sobre la situación de la discriminación que se expone en el Informe Global.

En primer lugar, la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo existe en todos los países, porque una característica constante de los perfiles de la fuerza laboral es precisamente el sexo, y hay ámbitos de discriminación múltiple que se solapan, como sexo y raza, sexo y discapacidad, y sexo y edad, que deben eliminarse. Algunos de los esfuerzos más vigorosos deben destinarse a superar el sexismo en el empleo y en el lugar de trabajo. Ello es más evidente en períodos de crisis, como la de carácter económico y financiero que el mundo ha sufrido durante los últimos dos años. Según lo señala el Informe Global en el párrafo 17: «En varios países, el empleo de las mujeres se ha visto muy afectado por el impacto particular que ha tenido la crisis en los sectores exportadores. En la industria textil de África, por ejemplo, cuya mano de obra está compuesta en un 90 por ciento de mujeres con pocas calificaciones y escasa formación, se han producido recortes del empleo como resultado de la contracción de las importaciones de los mercados extranjeros».

ONU-Mujeres aspira a trabajar con la OIT para abordar la cuestión de las desigualdades de género, que puede agravarse como resultado de la crisis actual.

En segundo lugar, es necesario prestar atención a esferas de discriminación nuevas, o antes descuidadas, sobre todo en materia de orientación sexual. Por ejemplo, la orientación sexual es causa de discriminación y acoso en el lugar de trabajo y de desigualdades en cuanto a remuneración efectiva. El Informe Global subraya que la brecha salarial entre los empleados homosexuales y los que no lo son es de entre el 3 y el 30 por ciento, con diferencias adicionales por lo que respecta a la protección social.

Si bien la discriminación basada en la condición de migrante tampoco es novedosa, el Informe Global indica claramente que en el siglo XXI su manifestación es cada vez más ofensiva y perjudicial, sobre todo en el mercado de trabajo. En la Unión Europea, por ejemplo, los casos señalados de explotación de trabajadores migrantes han incluido el acoso, unas jornadas de trabajo prolongadas en condiciones sanitarias nocivas, la negación del derecho a licencia por enfermedad y unos salarios bajos. ONU-Mujeres se propone ampliar su labor en la esfera de la migración, en asociación con la OIT y el sistema de las Naciones Unidas, con objeto de poner fin a las violaciones de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras y de los trabajadores migrantes.

En tercer lugar, esta 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia marca también el 60.<sup>o</sup> aniversario de la adopción del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), relativo a la igualdad de pago para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Sin embargo, aún no hemos visto grandes cambios en la aplicación de este principio, que figura en la propia Constitución de la OIT y en el texto del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La desigualdad en materia de remuneración basada simplemente en el sexo del trabajador sigue siendo uno de los mayores problemas en todas las regiones. La igualdad de remuneración debe convertirse ahora en realidad. Las actividades de ONU-Mujeres respecto del empoderamiento económico de la mujer incluyen este objetivo, y queremos fortalecer y reactivar el sistema de las Naciones Unidas — en el marco de cada uno de nuestros mandatos — para promover de forma concertada la plena comprensión del concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En cuarto lugar, quisiera subrayar la importancia crucial que reviste el fortalecimiento de la coherencia de las políticas para eliminar los problemas constantes en materia de igualdad de género, muchos de los cuales se reseñan en el Informe Global que estamos examinando hoy. Entre las ventajas comparativas de ONU-Mujeres cabe señalar su nuevo mandato de reforzar la coordinación en el marco de todo el sistema de las Naciones Unidas.

En el sistema de las Naciones Unidas queremos lograr una mayor repercusión trabajando como Una ONU. Como dice el Informe Global: «La colaboración con miras a la «unión en la acción» brindaría la oportunidad de proyectar la voz del tripartismo en las actividades de las Naciones Unidas referentes a la igualdad y a la no discriminación. La OIT debería empeñarse en lograr una cooperación más estrecha con los demás organismos de las Naciones Unidas que trabajan en el ámbito de la igualdad y la no discriminación, como por ejemplo 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 las Mujeres, los órganos de supervisión de tratados, y los mecanismos especiales de las Naciones Unidas competentes. La Organización también 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».

Los Estados Miembros pueden desempeñar una función similar a nivel nacional alentando la colaboración de los diversos ministerios. Los gobiernos pueden ayudar a proyectar esa conocida ventaja del lugar de trabajo en un contexto más amplio. Mediante la adopción de políticas y programas nacionales de empleo que reflejen los compromisos nacionales en materia de igualdad de género se conseguirá un enfoque más firme a ese nivel. En cuanto a los actores, los mecanismos nacionales destinados a la mujer pueden fomentar una mayor coherencia política con los ministerios que se ocupan de las cuestiones laborales y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Resta mucho por hacer, pero jamás debemos dejar de avanzar hacia el objetivo de la igualdad de género. El Informe Global — como he dicho al inicio — muestra los progresos y las deficiencias. Estoy convencida de que el debate que mantendremos hoy nos va a aportar más ejemplos de los progresos logrados a nivel nacional. ONU-Mujeres señala que más de 125 países han establecido que la violencia doméstica es un delito; en 117 se han formulado leyes sobre la igualdad de remuneración y al menos en 115 se garantizan derechos de propiedad en condiciones de igualdad. Además, en países de todas las regiones del mundo, como se ha visto recientemente en la región árabe, las mujeres, que antes se

mantenían al margen de los asuntos públicos, están ahora exigiendo junto a los hombres libertad, dignidad y derecho a participar en pie de igualdad en la transformación de sus sociedades.

Creo que para muchos de los que estamos reunidos aquí hoy, la eliminación de la discriminación representa la visión de un futuro mejor. Esto es posible y debe lograrse.

Las medidas que los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores tomen a partir de hoy para eliminar la discriminación constituirán estrategias reales que nos permitirán forjar un mundo mejor de forma más coherente.

Esas medidas también pueden ofrecer una vía permanente para salir de muchas de las crisis económicas y sociales a las que se enfrentan hombres y mujeres de tantas formas. Es indispensable pasar a la acción si nos tomamos en serio los compromisos internacionales, como el de la no discriminación que figura en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, y deseamos construir un futuro en el que prevalezcan la justicia social y la prosperidad económica sostenible.

Por consiguiente, debemos reforzar nuestro compromiso de lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo y en el empleo, en particular para los más excluidos. Así, podremos afirmar que, nosotros — que estuvimos presentes en la 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo — fuimos testigos de la aplicación de un enfoque revitalizado de los derechos de las mujeres y los hombres, así como de los derechos colectivos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con miras al progreso de las familias, las empresas, las comunidades, los países, las regiones y, en última instancia, de toda la humanidad.

---

*Original francés:* El PRESIDENTE

Muchas gracias señora Presidenta por su declaración que refleja la lucha que lleva en pro de las mujeres y de los hombres y para la independencia de las mujeres y su empoderamiento. Estoy convencido de que será una fuente de inspiración para todos los delegados aquí presentes.

Ahora vamos a abrir el debate de la mesa redonda con arreglo a los principios relativos a la derogación de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia adoptados en la segunda sesión.

Voy a dar la palabra ahora a la Sra. Jacki Davis, la moderadora, que presentará a los miembros del Panel y nos explicará cómo va a dirigir el debate.

Invito a los miembros de la mesa redonda a que se sienten al lado mío. Y paso la palabra a la moderadora, la Sra. Jacki Davis.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

Voy a retomar muchas de las palabras pronunciadas por el señor Presidente en la discusión en torno a la mesa redonda. Esta discusión de alto nivel lleva por título *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, y ése es evidentemente también el título del Informe Global sobre la no discriminación, en el que se llama la atención sobre el problema de la discriminación, a pesar a los logros alcanzados en el último decenio. En el Informe Global se advierte de que la crisis económica y la respuesta de los gobiernos a ella podrían «poner en peligro los logros de varios decenios». Entonces, ¿cuán grave es la situación y qué se puede hacer para evitar que eso ocurra?

En esta discusión se encuentra junto a mí, y es un honor para mí presentarla, la Sra. Hanne Bjurström, Ministra de Trabajo de Noruega, abogada y ex Vicepresidenta y jueza del Tribunal Laboral de Noruega. A su lado está la Sra. Iriny Lopes, Ministra de Estado de Políticas de la Mujer del Brasil; en 2002 y 2006 fue elegida miembro de la Cámara de Diputados, así como miembro de la Comisión de Derechos Humanos y Minorías, y del Consejo de Ética. Junto a ella tenemos al Sr. Phil O'Reilly, Director General de Business NZ, el mayor grupo de promoción empresarial de Nueva Zelanda. A escala internacional, el Sr. O'Reilly también es miembro de la Business of Advisory Council de la OCDE y lleva participando desde hace mucho tiempo en cuestiones de gestión relativas a la diversidad. Junto a él, por último, pero no por ello menos importante, se encuentra la Sra. Rabiatou Diallo, Secretaria General de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea. También es Vicepresidenta de la Organización de Unidad Sindical Africana, miembro de la Junta Ejecutiva de la Confederación Sindical Internacional para África, miembro de la Junta Ejecutiva y Vicepresidenta del Comité para la Mujer de la CSI, y miembro del Grupo de los Trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT. Desempeña muchas tareas y actividades.

Bienvenidos a todos y gracias por estar con nosotros. Esperamos tener tiempo suficiente para entablar una discusión interactiva intensa. Quisiera aceptar preguntas y observaciones de todos ustedes.

---

*Original inglés:* Sra. BJURSTRÖM (Ministra de Trabajo, Noruega)

Para empezar, quisiera felicitar a la OIT por haber presentado un Informe Global tan interesante y relevante. Por regla general, los informes globales contienen una gran cantidad de informaciones importantes, en particular sobre las normas fundamentales. El Informe contribuye a crear conciencia en cuanto a los pilares centrales sobre los cuales creemos que se deberían fundamentar los mercados de trabajo internacionales.

El Informe Global del presente año proporciona información particularmente útil con un valor político considerable. La igualdad en el trabajo y la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo es una cuestión relacionada con los derechos fundamentales, pero también con las estrategias en materia de desarrollo. Las conclusiones del Informe son inquietantes en algunas áreas. Por otro lado, los continuos avances con respecto a la legislación contra la discriminación a escala internacional tienen, por supuesto, un gran valor. En el Informe Global se indica que a pesar de estos avances, sin embargo, la crisis económica y social mundial ha provocado un aumento del riesgo de discriminación contra ciertos grupos, como el de los trabajadores migrantes.

Hemos apoyado plenamente a la OIT en sus esfuerzos para promover el trabajo decente como base de la gobernanza mundial, como herramienta para responder ante la crisis económica y como base para la recuperación económica. Felicítamos a la OIT por la notoriedad y los resultados que ha logrado en los foros internacionales. Creemos firmemente en el fortalecimiento de las instituciones internacionales basadas en los derechos y alabamos las contribuciones que permitan construir la plataforma relativa a las normas laborales mínimas y al trabajo decente

sobre la que se puedan basar el comercio y las inversiones internacionales.

La ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT es clave en el ámbito estatal. Nos gustaría alentar a todos los Estados Miembros a que aceleren el proceso de ratificación. No obstante, las ratificaciones no son suficientes. También deben respetarse los derechos fundamentales. Hay ratificaciones registradas con respecto a los dos convenios fundamentales en este ámbito, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), respectivamente.

Ahora bien, la discriminación tal y como se recoge en el Informe Global, demuestra que la ratificación de los convenios y los esfuerzos de las instituciones internacionales no son suficientes, ya que también es necesario contar con políticas y estrategias de aplicación en el ámbito nacional.

En muchos países, la crisis económica y financiera ha dado lugar a una fuerte tendencia hacia un mercado de trabajo en dos niveles. La experiencia noruega es diferente. Me han pedido que explique algunas de nuestras estrategias, estrategias que usamos para luchar contra la discriminación y ese mercado en dos niveles, teniendo en cuenta también la crisis económica.

La lucha contra la discriminación siempre es una lucha para defender los derechos humanos. Mi Gobierno también lo considera un pilar del desarrollo sostenible y del crecimiento económico. Algunos dicen que es imposible mantener el pleno empleo y el crecimiento sin abrirse a un mercado a dos niveles o sin aceptarlo. Piensan que esto únicamente se puede conseguir mediante un aumento de la desigualdad de los salarios y de las condiciones de trabajo. Por otro lado, en Noruega hemos podido combinar unos altos niveles de participación en el mercado laboral con unas diferencias de ingresos relativamente pequeñas sin recurrir a un mercado laboral a dos niveles.

En vez de preguntarnos si es posible reconciliar un alto nivel de empleo con la igualdad en materia de bienestar, debemos preguntarnos cómo se pudo lograr esto. Se deberían destacar tres factores. En primer lugar, el modelo noruego tiene una fuerte dimensión de género. Tenemos altos niveles de empleo entre las mujeres. Un número bastante elevado de mujeres trabaja en la asistencia social en el sector público con empleos relativamente bien pagados y bien organizados. En segundo lugar, la discriminación salarial coordinada y las bajas diferencias salariales tienen un efecto positivo sobre la distribución y el capital social, así como sobre la reconstrucción industrial. En tercer lugar, la existencia de un contrato social entre las partes principales del mercado de trabajo ha contribuido a reducir las diferencias salariales y los altos niveles de reinversión.

El tiempo del que dispongo no me permite adentrarme en esta cuestión con detalle. Me limitaré simplemente a decir que, por ahora, y contrariamente a los pronósticos catastróficos que se habían hecho sobre el modelo noruego, es un modelo que ha perdurado durante decenios. De hecho, me atrevería a decir que las presiones que ha conllevado la globalización, en realidad han reforzado ese modelo. En vez de debilitarse por la fuerza de la globalización, un estado del bienestar generoso debería considerarse como la condición previa para recoger los beneficios de la globalización.

Noruega ha avanzado mucho en cuanto a la posición de la mujer y su lucha por la igualdad de género, a pesar de que un número de mujeres relativamente alto trabaja a tiempo parcial. También tenemos un mercado de trabajo en cierta forma dividido con cifras elevadas de mujeres en el sector público y la asistencia social que están desempleadas. Asimismo, hay relativamente pocas mujeres que ocupen puestos de dirección en el sector privado y existen desigualdades considerables en cuanto a la igualdad salarial. Se trata de desafíos que deben afrontarse de forma continua. Tradicionalmente, una participación elevada en el mercado de trabajo y una estrecha cooperación con nuestros interlocutores sociales han sido nuestras vías para lograr el trabajo decente y luchar contra la discriminación. Estas serán también nuestras herramientas en el futuro.

Nuestra política de integración va encaminada a que los inmigrantes puedan contribuir y participar rápidamente en la sociedad con los mismos derechos, obligaciones y oportunidades que los demás. La mayoría de los inmigrantes participan plenamente en la sociedad, hablan noruego, tienen un empleo y salen adelante. Sin embargo, en promedio, los inmigrantes no tienen las mismas condiciones de vida que el resto de la población y, si bien en Noruega los niveles de desempleo de los inmigrantes son más bajos que en la mayoría de los demás países, la brecha que existe entre los niveles de desempleo de los inmigrantes y los del resto de la población es más pronunciada aquí que en muchos otros países. El desempleo de los inmigrantes como grupo es en torno a tres veces más elevado que el del resto de la población.

El Gobierno ha aplicado varias medidas para integrar a los inmigrantes que acaban de llegar; un programa introductorio para los recién llegados y el derecho y la obligación de asistir a clases de noruego son medidas importantes. Además, se ha establecido un programa exhaustivo para las personas que necesitan asistencia para obtener y mantener el empleo. Desde 2009, los empleadores, las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores tienen la obligación de promover la igualdad y evitar la discriminación por cuestiones de etnia o de discapacidad. Tanto el sector público como el privado tienen que definir en los informes de presupuesto anuales las medidas utilizadas para cumplir con sus obligaciones. Asimismo, el servicio civil debe llamar a los inmigrantes y entrevistarlos cuando necesitan personal nuevo.

*(Se le recuerda el tiempo de intervención.)*

Entonces ¿hacia dónde nos encaminamos? Pedimos que haya una mayor cooperación en el marco del sistema multilateral sobre el tema de la discriminación. Alentamos a la OIT a que coopere con los órganos de tratado internacionales y con el Consejo de Derechos Humanos para garantizar que los convenios fundamentales de la OIT se incluyan en el proceso del examen periódico universal.

Asimismo, deseáramos hacer hincapié en la importancia del papel que desempeña ONU-Mujeres. Los esfuerzos conjuntos de la OIT y de ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres tendrán un amplio impacto en otros ámbitos de políticas y fortalecerán a ambas organizaciones. Nos alegramos de comprobar que se ha esta-

blecido una cooperación sólida y que la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, Sra. Michelle Bachelet, como Presidenta del Grupo de Consulta sobre el Piso de Protección Social, desempeña un papel de importancia vital para la OIT.

---

*Original inglés: La MODERADORA*

---

Acabaremos en este punto. Volveremos a debatir sobre muchas de estas cuestiones ulteriormente.

Usted ha planteado muchas cuestiones interesantes que quisiera retomar y, tal vez, podríamos debatir más tarde sobre el éxito que ha conseguido Noruega en este ámbito. Esto es algo que pueden copiar otros países o que quizás refleja, en gran medida, la estructura económica de noruega y de los países escandinavos, es decir, ¿podemos tener un modelo único, o cada país, cada región, debe adoptar enfoques distintos? Tal vez podríamos tratar esta cuestión más adelante.

---

*Original portugués: Sra. LOPES (Ministra de Estado de Políticas para la Mujer, Brasil)*

---

Si he comprendido bien la situación, las diferencias económicas y de nivel de desarrollo de cada país son determinantes para el establecimiento de las políticas de valorización del trabajo y de lucha contra la discriminación y las desigualdades.

Consideramos que hay diferencias entre los distintos países del mundo, y por eso hemos favorecido la evolución de políticas públicas que puedan superar y hacer frente a las desigualdades a partir de nuestra realidad económica, considerando que nuestro crecimiento económico se tiene que compartir con los trabajadores y las trabajadoras. Ésta es nuestra opinión. Quiero ante todo agradecer y felicitar al Sr. Roberto Nkili, que es Presidente de esta Conferencia, y también felicitar a nuestra querida Michelle Bachelet y al Sr. Juan Somavia, así como a todos los representantes de los gobiernos, los representantes de los trabajadores y los representantes de las organizaciones que están aquí presentes.

Para el Brasil, es muy importante participar en esta mesa redonda. Quisiera transmitirles el saludo de nuestra Presidenta, Dilma Rousseff, a todas y todos ustedes. Este panel relativo a *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse* no podría ser más oportuno en el momento que estamos viviendo. La importancia que tiene la OIT por su actuación decidida y por su acervo normativo significativo ha sido esencial para promover la igualdad en el mundo del trabajo y fomentar la igualdad de género.

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) tal vez sean los marcos más significativos en el ámbito internacional para la promoción de políticas para las mujeres en este campo.

En un mundo globalizado e inestable sabemos que existe una relación directa entre los efectos de las crisis económicas y financieras y las políticas de promoción de la igualdad y de la no discriminación. Con la recesión, las vulnerabilidades se exacerbaban y se pone a prueba la capacidad institucional de proteger a las poblaciones víctimas de la discriminación. En esta última crisis, la principal respuesta de la OIT fue el Pacto Mundial para el Empleo, y al referirse a la reducción de las desigualdades de género como uno de los principios para la recuperación económica, el Pacto se convirtió en un instrumento valioso y en un parámetro importante para

sentar las bases de un crecimiento económico justo, con equidad entre hombres y mujeres.

En el ámbito multilateral, el Brasil tuvo el honor de presentar al ECOSOC, en 2009 y 2010, resoluciones cuyo objetivo fue justamente integrar las medidas del Pacto en los programas de todos los fondos y programas de las Naciones Unidas.

Al aprobar el texto, el ECOSOC, un organismo que por medio de su Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se dedica a la coordinación y al seguimiento de la aplicación de la Plataforma de Beijing, abrió el camino para lograr que convergieran en un plano estratégico conjunto el acervo normativo de la OIT y los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género. Como decía, es muy oportuno el debate que se propone en este Pacto Mundial y en el Informe que estamos tratando en esta mesa redonda.

Hoy vivimos en el Brasil un momento especial con la elección de la primera mujer Presidenta del país. Nuestra Presidenta, Dilma Rousseff, ya expresó en el discurso que pronunció inmediatamente después de su elección que su primer compromiso eran las mujeres del Brasil, y anunció que la erradicación de la miseria sería una de las principales tareas de nuestro Gobierno.

Durante los últimos años, el Brasil ha conocido una reducción significativa de la población en condiciones de pobreza extrema y de pobreza en general. Este resultado fue el fruto del crecimiento económico y de decisiones políticas, entre otras, el aumento del empleo y de su formalización, la valorización real del salario mínimo, la ampliación y consolidación de los programas de transferencia de la renta, como el programa Bolsa Familia, el beneficio de la prestación continuada y la ampliación del crédito.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, 16.200.000 personas siguen en situación de extrema pobreza en nuestro país. El perfil de los muy pobres en Brasil refleja diversas discriminaciones de las que es víctima la población brasileña. El 59 por ciento de éstos están concentrados en la región Nordeste de nuestro país; 50,9 por ciento tiene menos de 19 años de edad; 70,8 por ciento son negros o mulatos; 25,8 por ciento son analfabetos de hasta 15 años o más. Por eso, el lanzamiento la semana pasada del plan «Brasil sin miseria» es un paso más de los compromisos de nuestro Gobierno.

Las directrices del plan indican las políticas necesarias para hacer frente a estas distintas formas de discriminación: la actuación integrada que asegure el acceso a los servicios que se ofrecen, la universalización de los derechos sociales, la integración de las acciones de transferencia de la renta asociadas al acceso a oportunidades, las mejoras en los patrones de calidad de vida en los aspectos económicos y sociales, la reducción de las desigualdades sociales y regionales, el respeto de la diversidad entre generaciones y del género, raza, etnia, cultura y orientación sexual, a través de la formulación de políticas encaminadas a combatir las discriminaciones y otras formas de tratamiento desigual.

Estas formas de que este plan será un factor determinante para asegurar a toda la población y a las mujeres brasileñas en especial el acceso a derechos y autonomía económica, política, social y personal.

Mujeres y hombres tienen una integración diferente en el mundo del trabajo. En los últimos dece-

nios, se puede decir que se produjo una feminización del mercado de trabajo, si bien se mantienen las desigualdades salariales y de nivel de ocupación entre hombres y mujeres.

La cuestión del trabajo doméstico, que es uno de los centros de discusión de esta Conferencia Internacional del Trabajo, por ejemplo, exige una atención especial también en el Brasil. En nuestro país, el trabajo doméstico es una ocupación en la que se concentra el número mayor de mujeres y presenta importantes déficits de trabajo decente en todas sus dimensiones.

Según los datos proporcionados por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), la categoría de trabajadoras domésticas representaba el 15,8 por ciento del total de la ocupación femenina nacional en el año 2008, lo que corresponde en términos numéricos a 7,2 millones de mujeres.

A pesar de que se emplea a muchas mujeres en el trabajo doméstico, éste se sigue caracterizando por la precariedad. En el mismo año, solamente el 26,8 por ciento de todos los trabajadores y trabajadoras domésticos están en situación regular.

Como reza el título del Informe, el acceso a la igualdad es un desafío continuo. A lo largo de los años, el Brasil ha ido construyendo un aparato legislativo y ha adoptado políticas importantes para hacer frente a las diferentes formas de discriminación.

Quisiera terminar diciendo, en nombre del Gobierno brasileño, que la expectativa de nuestro trabajo es que, en el menor tiempo posible, podamos reunirnos en esta Sala para examinar el avance de las políticas que llevan adelante tanto nuestros países como la OIT para discutir otro informe que pueda titularse «La igualdad en el trabajo: una realidad en el mundo».

---

*Original inglés: Sr. O'REILLY (empleador, Nueva Zelanda)*

Es un placer estar aquí y es una satisfacción tener la oportunidad de tener esta conversación sobre el Informe Global. Los empleadores, evidentemente, contribuyeron de manera fundamental a la elaboración de la Declaración de 1998, y consideramos que la Declaración y su seguimiento siguen siendo pertinentes.

¿Por qué preocupa a los empleadores la discriminación en el lugar de trabajo? En primer lugar, quisiera formular una observación obvia pero sumamente importante: a los empresarios nos afecta, como ciudadanos, la paz, la salud y la prosperidad de las comunidades en las que vivimos, y en las que viven asimismo nuestras familias y nuestros clientes. Hacer todo lo posible para proteger y fortalecer la situación económica, política y social de cada miembro de la sociedad es, por lo tanto, fundamental para el progreso económico y social.

En segundo lugar, en muchos lugares donde realizamos negocios la discriminación en el lugar de trabajo es contraria a la ley, y nosotros cumplimos con la ley. Y no sólo eso, también consideramos necesario que en la legislación laboral nacional se reconozcan y se incluyan las necesidades de los grupos particularmente vulnerables a la discriminación.

Pero las empresas se dan cuenta cada vez más, y las empresas inteligentes lo han sabido desde hace algún tiempo, de que también se trata de una importante cuestión comercial y económica: cuanto más amplio, diverso y próspero sea el universo de empleados y clientes potenciales, será mejor para los

negocios. En la medida en que los responsables de la adopción de decisiones comerciales entiendan y reflejen mejor en sus propias empresas la diversidad de su base de clientes, será mejor para ellos.

En consecuencia, son cada vez más las empresas que adoptan, o al menos consideran la posibilidad de adoptar, medidas voluntarias que van más allá del mero cumplimiento, de forma que las medidas contra la discriminación pasan a formar parte del funcionamiento cotidiano. Este avance tiene importantes repercusiones para los encargados de la formulación de políticas, tema que retomaré posteriormente.

Querría citar dos ejemplos del sector privado de este cambio de enfoque que acabo de describir, esto es, una evolución desde el cumplimiento a la acción voluntaria concertada a nivel de empresa. Hablemos de las mujeres. Parece obvio que liberar su talento, creatividad y potencialidades es un círculo virtuoso: no sólo proporciona considerables ventajas a las empresas, sino también a las propias mujeres y a sus familias, y eso actúa en beneficio de nuestras economías y sociedades en su conjunto.

Por ejemplo, según un estudio reciente de Deloitte, actualmente las mujeres estadounidenses tienen un poder adquisitivo de más de 5 billones de dólares de los Estados Unidos. Ellas compran la mitad de las computadoras y los coches, y el 80 por ciento de los bienes de consumo totales. Parece obvio que a los empresarios les interesa invertir en las mujeres, como trabajadoras y ejecutivas, y aprovechar los conocimientos y la diversidad que aportan, no sólo en el lugar de trabajo sino también a nivel directivo y de administración. Esto está comenzando a suceder a una gran velocidad. Un número cada vez mayor de empresas dirigen recursos considerables al empoderamiento económico de la mujer.

La misma lógica es aplicable a las personas con discapacidad. Por supuesto, muchos cambios han sido alentados por los requisitos legales, pero las empresas que contratan a personas con discapacidad están siendo cada vez más reconocidas. Hay empresas que se dedican en particular a desarrollar productos y servicios destinados a personas con discapacidad, sus familias y sus amigos.

Algunas empresas han desarrollado asociaciones entre el sector público y el privado en la OIT para tratar la diversidad en el lugar del trabajo. Felicito por ello a la OIT, ya que está desarrollando una red mundial de organizaciones de empleadores, empresas del sector privado, tanto grandes como pequeñas, empresas multinacionales, y otras, así como determinadas organizaciones no gubernamentales, con objeto tanto de satisfacer las necesidades de los miembros de la red como de asesorar a la OIT.

La OIT considera, y nosotros estamos de acuerdo, que mediante la participación en una red de ese tipo, con el intercambio de conocimientos y las actividades que facilita, las empresas aumentarán la productividad, se reducirá el movimiento del personal, los lugares de trabajo serán mejores y más seguros, y crecerá la fidelidad a la marca de los clientes y de la comunidad.

Permítanme ahora retomar la cuestión que planteé hace unos minutos: las medidas voluntarias más allá del cumplimiento y sus repercusiones para los encargados de la formulación de políticas. Considero que este cambio en las empresas tiene, al menos, cinco repercusiones para los responsables de la formulación de políticas.

La primera repercusión es que las leyes y reglamentos no bastan. Si el logro consiste en que hemos aprobado más leyes, todo lo que habremos conseguido, en el mejor de los casos, es que probablemente éstos se cumplan. Sin embargo, como acabo de explicar, es posible que el cumplimiento no sea suficiente. El mero cumplimiento no será suficiente para las necesidades de los empleadores y los empleados de ser creativos y de pensar en formas nuevas y atractivas de superar las múltiples cuestiones que provocan discriminación y desigualdades en el lugar de trabajo.

Permítanme contestar a una cuestión anterior, sobre la idea de que incluso el cumplimiento de la legislación contra la discriminación puede llegar a ser un problema en ciertas circunstancias. Es una cuestión muy probable, y lo mismo podría decirse sobre el cumplimiento de cualquier otro tipo de leyes. Si, de entrada, las empresas no comprenden o apoyan la ley, es probable que sólo cumplan los requisitos mínimos, en el mejor de los casos. Las leyes funcionan mejor en un ambiente de aceptación y apoyo. Así pues, aunque el cumplimiento es el primer objetivo, las empresas tendrán más voluntad de cumplir si comprenden las razones económicas y sociales subyacentes, de forma que entiendan que las leyes también les benefician. Por lo tanto, además de las leyes y los reglamentos hacen falta medidas complementarias.

La segunda repercusión es que, a menudo, cuando se aborda esta cuestión en las empresas, o los encargados de la formulación de políticas tratan estas cuestiones con las empresas, el debate gira en torno a los requisitos y cumplimientos. Ambas cuestiones son muy importantes, no me malinterpreten, pero si están de acuerdo en las cuestiones que he señalado antes sobre superar el cumplimiento, hay que complementar el lenguaje gubernamental con el lenguaje de la celebración y el logro cuando los empresarios actúan satisfactoriamente. En otras palabras, las empresas responderán mejor a una combinación de sanciones y recompensas.

La tercera repercusión hace referencia a los propios gobiernos. Si voluntariamente trascendemos el cumplimiento, los gobiernos tienen una clara función que desempeñar. Hace falta que los gobiernos, al igual que los empleadores, sean ejemplares en el nuevo enfoque. También tendrán que aprender cometiendo los errores que este tipo de enfoque implica. Esto tendrá dos resultados importantes si se hace correctamente. Por una parte, el gobierno se desempeñará mejor en el ámbito normativo, y alentará a los empleadores a actuar en la dirección necesaria. Esto se debe, como decimos en Nueva Zelanda, a que habrán ido a la escuela de las adversidades de la vida. Por otra parte, podrán capacitar a algunas personas a las que van dirigidas las medidas, por ejemplo, mujeres o migrantes, que podrán actuar como defensores, para pasar después al sector privado y actuar en ese ámbito como los dirigentes que necesitamos.

La cuarta repercusión tiene que ver con la ayuda a las empresas. Hay muchas empresas en todas las economías que acogerían con satisfacción y tendrían voluntad de desempeñarse mejor en cuanto a contratar y retener empleados que sean, por ejemplo, migrantes, pero que quizás son reticentes debido a que no tienen la confianza necesaria para emprender los procesos de contratación y formación inicial. Pueden temer, por ejemplo, las divisiones culturales u otros problemas. Las organizaciones

empresariales, con la ayuda de los responsables de la formulación de políticas y los gobiernos, podrían facilitar a ese tipo de empresas instrumentos, guías y orientación de otra índole que les ayudaría en ese proceso. Todos sabemos que hay algunos procesos muy sencillos que las empresas pueden realizar para ayudar. Tenemos que facilitar que así sea.

La última repercusión hace referencia al lenguaje. Los encargados de la formulación de políticas, incluidos los que han elaborado este Informe, suelen usar expresiones como «discriminación» o «exclusión». Son, sin duda, términos precisos, pero a menudo pueden provocar que los empresarios se sientan excluidos. La forma en que se describen las grandes cuestiones que afectan a las empresas podría provocar que los empresarios se sientan excluidos. El término que se utiliza más a menudo en el ámbito empresarial es mucho más positivo y atractivo: «diversidad». El concepto de «diversidad» puede atraer a los empresarios, porque lo asocian a algo positivo y a una ventaja competitiva.

Creo, por lo tanto, que los responsables de la formulación de políticas también tendrían que reflexionar sobre el lenguaje, y usar un lenguaje más atractivo para los empresarios, que les aliente a dirigirse hacia los resultados que buscamos.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

---

Una cuestión muy interesante es ciertamente la del lenguaje que utilizamos y sus consecuencias. Se ha hecho referencia a lo que la Sra. Bachelet dijo acerca de que la igualdad es una cuestión de economía inteligente. Es un tema que volveremos a abordar.

---

*Original francés:* Sra. DIALLO (*trabajadora, Guinea*)

---

Pienso, ante todo, que debemos felicitarlos por estar en la OIT, que es una casa de unidad y de justicia social donde podemos intercambiar opiniones y actuar sobre el terreno.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo primero de la Declaración Universal de Derechos Humanos, *todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*. Pese a este compromiso asumido por los Estados, la discriminación sigue siendo un flagelo que azota a nuestras sociedades en crisis: crisis social, crisis económica y crisis de la dignidad del ser humano.

Pese a los progresos de los últimos años, el Informe Global nos recuerda que la igualdad entre hombres mujeres aún no se ha logrado. Según el Informe, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en los empleos a los que tienen acceso y en cuanto a las ventajas y la remuneración que perciben.

Entre quienes viven por debajo del umbral de pobreza extrema, el 61 por ciento son mujeres. Sus salarios son en promedio entre el 10 y el 30 por ciento inferiores a los de los hombres. En algunos países, incluidos los de la OCDE, esa diferencia llega hasta un 40 por ciento.

En una mayoría de países, la maternidad sigue siendo motivo de despido abusivo y de discriminación contra las mujeres en sus funciones de reproducción. Por ello, hay que favorecer la ratificación y aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

En lo que se refiere a la creación de empleos, tampoco hay que tener en cuenta el género, sino la competencia. Por ejemplo, en nuestras aldeas, cuando hay una situación de bloqueo a menudo el



jefe dice que la noche es buena consejera. Eso no es cierto, no es durante la noche que se llegará a la solución. Hay que acudir a la mujer que es más inteligente, que reflexiona mejor para encontrar las soluciones necesarias.

Pese a que la esclavitud y la colonización han desaparecido, el racismo y la discriminación étnica persisten. En general, las víctimas son las personas de origen africano o asiático, los pueblos autóctonos y las minorías étnicas y los trabajadores migrantes.

El trabajador migrante se ha convertido en el chivo expiatorio de la crisis económica provocada por los banqueros. Se observa un aumento del racismo contra ellos, así como un inquietante recrudescimiento de la xenofobia, que aprovechan los partidos políticos de extrema derecha. En la atmósfera actual en que tanto se habla de la seguridad, pertenecer a ciertas religiones puede caracterizar a una persona como terrorista y, por tanto, convertirla en el blanco de humillaciones y discriminación. En otras sociedades, pertenecer a tal o cual religión provoca violentas recriminaciones.

Algo similar ocurre con los que viven con el VIH/SIDA, que son objeto de estigmatización y discriminación. Millones de personas sufren de discriminación, porque pertenecen a una cierta casta. Si hablamos del VIH/SIDA, las mujeres siempre somos objeto de discriminación, porque tenemos un rostro de VIH/SIDA, un rostro de pobreza.

A pesar de la afirmación de la comunidad internacional acerca de la igualdad para todos los seres humanos, hoy día debemos hacer frente a una situación de discriminación sistemática en todo el mundo. Esa situación es grave, por varios motivos. La discriminación engendra la pobreza, amenaza la paz, quiebra la solidaridad y la fraternidad que deben existir entre nosotros. Se aplasta al vecino porque se lo considera inferior. La discriminación también hace aumentar la pobreza.

Por cierto, la situación es grave pero no desesperada. El movimiento sindical sigue luchando contra todas las manifestaciones de esa calamidad, en la empresa y en la sociedad de manera más amplia.

Puedo citarles el ejemplo de Guinea, que yo he vivido con mis colegas sindicalistas. Los sindicalistas, desde el primer momento han observado esta situación y han tendido la mano a la sociedad civil. Se creó el movimiento social, pero eso no ha sido suficiente, ya que también hay que trabajar con los partidos políticos.

Algunos camaradas han aceptado ir de puerta en puerta para llevar los partidos políticos a la bolsa del trabajo. Y, en la bolsa de trabajo, el 9 de febrero del 2009, creamos lo que se llama las fuerzas vivas, sin discriminación. Hemos acudido a los religiosos y a los sabios. Cuando el programa de ajustes estructurales llegó a nuestro país, fueron las mujeres quienes perdieron muchos más empleos en el sector informal. Y entonces, hemos podido constituir las fuerzas vivas, con las cuales hemos luchado sin distinción de raza ni de color, para que Guinea sea hoy día un Estado de derecho y de orden constitucional.

Hagamos que el artículo primero de la Declaración Universal de Derechos Humanos sea una realidad para todos. Que no sea un sueño ni un simple lema, que sea realmente una realidad.

---

Original inglés: La MODERADORA

Como todos los participantes nos lo han dicho y también lo afirmó la Sra. Bachelet, mucho queda por hacer. Usted desglosó muy claramente la cues-

tión relativa a la igualdad en el trabajo porque es un derecho fundamental y porque tiene sentido de muchas maneras. Ahondemos un poco más. ¿Cómo podemos progresar todavía más?

Quiero comenzar con la cuestión relativa a la crisis económica. Dijo usted que podía dar lugar a un mercado de trabajo en dos niveles. En el Informe se indica que la situación es variada y compleja. En algunos sectores de los países en desarrollo, en que hay muchas mujeres que trabajan en la industria de la exportación, los efectos fueron desproporcionadamente fuertes. No así en otros países. Los migrantes, en general, se ven más afectados que otros trabajadores, pero el panorama es variable.

¿Qué temor hay de que la crisis económica dé lugar a una inversión, ya sea deliberadamente o no, tan sólo porque esta cuestión deja de ser una prioridad?

---

Original inglés: Sr. O'REILLY (*empleador, Nueva Zelanda*)

Creo que debemos ser cautelosos al insinuar que las dificultades económicas que existen en muchos países repercuten en cierto modo en las mujeres migrantes y las personas con discapacidad. Si bien ese puede ser uno de los factores, los efectos a menudo tienen su origen en los tipos de puestos de trabajo que tienen en la economía informal, el turismo, los puestos de trabajo que requieren un menor nivel de calificación, etc. Debemos ser cuidadosos y asegurarnos de atender a las causas que constituyen, en mi opinión, muchas de las inquietudes de la OIT, a saber, mayor formalización del trabajo, el aumento del nivel de capacitación, ofrecer mejores pisos de protección social, etc. Creo que si abordamos esas cuestiones, no retrocederemos sino que avanzaremos.

En segundo lugar, las empresas siguen adelante, y lo sé desde su punto de vista, en particular desde el de las más grandes, porque lo consideran un elemento de ventaja comparativa. El ritmo de trabajo de esas empresas no afloja, porque están convencidas de que no se trata sólo de justicia social, sino también de ventaja comparativa y, sobre esa base, siguen invirtiendo mucho en ese aspecto.

---

Original inglés: La MODERADORA

Entonces, lo que está diciendo realmente es que existen elementos de lo que podría llamarse una discriminación estructural, en los que tendríamos que centrar la atención para afirmar, como usted dice, que la crisis tiene efectos desproporcionados, pero no a causa de la discriminación, aunque podría ser así si no nos ocupamos de esos factores estructurales.

---

Original inglés: Sr. O'REILLY (*empleador, Nueva Zelanda*)

Hay que continuar haciendo lo que se está haciendo bien. Dicho en otras palabras, hay que velar por que no aumente la informalidad.

---

Original inglés: Sra. BJURSTRÖM (*Ministra de Trabajo, Noruega*)

Sí, estoy de acuerdo en que hay que continuar con las cosas que se están haciendo bien, pero el problema es que muchos países han dejado de aplicar esas medidas y tampoco están mejorando la situación. Y la causa está en la crisis. Muchos países están recortando el gasto público, por lo que también reducen los regímenes de protección social, y liberalizan los mercados de trabajo. De seguir así corremos el riesgo de tener un mercado de trabajo de dos niveles.

En cambio, según nuestra propia experiencia, si invertimos en el trabajo decente, en el diálogo social, en la protección social, conseguimos un instrumento muy poderoso para luchar contra la discriminación y promover la igualdad.

Eso es lo que quería decir. Creo que teóricamente tiene usted razón, pero lo que vemos en la práctica es muy perturbador.

---

Original inglés: La MODERADORA

Ministra Lopes, usted ha hablado de lo que hace el Brasil, y tenemos la impresión de que siguen trabajando sobre el tema. Pero existe la preocupación de que los gobiernos tienen muchos asuntos que atender a corto plazo. No es que para ellos este tema tenga menos importancia, pero tal vez no sea tan prioritario porque tienen cuestiones muy apremiantes que tratar.

¿Cree usted que esto representa un peligro a nivel mundial? Y si lo es, ¿hasta qué punto es importante dotarse de instituciones muy sólidas para asegurarse de que eso no ocurra?

---

Original portugués: Sra. LOPES (Ministra de Estado de Políticas para la Mujer, Brasil)

Todo esto dependerá de la situación política y de cómo se hagan las cosas en cada país. Ante la crisis, el Brasil optó por aumentar las inversiones en el terreno social y por tratar de reducir el desempleo. Nuestra receta para hacer frente a la crisis fue lo inverso de lo que históricamente hacen los países, de las medidas que se han considerado siempre correctas, y ahora vemos que para superar la crisis hay que entender que la solución económica solamente vendrá si superamos las diferencias y las desigualdades sociales. Y en ese contexto, queremos destacar la situación de las mujeres.

Si, por ejemplo, tratamos de afrontar la crisis alimentaria en el mundo ampliando la presencia de las mujeres en las áreas de producción de alimentos, teniendo en cuenta que las mujeres desempeñan un papel importante en la producción rural, abriremos nuevos mercados y podremos absorber una parte de la mano de obra del país. También se pueden enfrentar otros aspectos de la crisis, como la crisis ambiental, que también puede generar alternativas de empleo y renta, incorporando a las mujeres y a otros sectores de las poblaciones del mundo que se ven discriminadas.

---

Original inglés: La MODERADORA

Es una solución inteligente, una buena forma de proceder.

Sra. Diallo, ¿podría usted responder a lo que decía el Sr. O'Reilly? Según su opinión, no siempre se trata de discriminación, sino del tipo de empleo, sobre todo en los países en desarrollo, y la discriminación que sufren las mujeres se debe a los sectores en los que trabajan. ¿Qué podemos hacer para que las mujeres no sufran este tipo de discriminación de manera desproporcionada?

---

Original francés: Sra. DIALLO (trabajadora, Guinea)

Como saben, las circunstancias varían de un país a otro. Quisiera recordar que la crisis financiera se produjo cuando África sufría ya otras crisis: política, social y alimentaria.

Pero, ¿cuál es el origen de esta situación? Las frustraciones, y el déficit o la falta de diálogo. Esa falta de diálogo y, en determinados países, una gobernanza deficiente y la malversación de fondos

públicos, han tenido una repercusión negativa en la vida de los trabajadores y de sus familias.

Por ejemplo, como he dicho antes, las mujeres perdieron muchos más puestos de trabajo que los hombres y se integraron en el sector informal. Ellas son las que mantienen la economía en la mayor parte de los países africanos.

La denominamos «la mujer de los mil brazos», porque está en casa, en el campo, en la oficina, en todas partes. Ella gestiona las tareas cotidianas.

Por consiguiente, excluir este segmento social del diálogo y de los procesos de adopción de decisiones es condenarlos al fracaso. Así no se podrán encontrar soluciones a los problemas. Por este motivo, es necesario lograr que ese segmento femenino participe en todos los procesos de reflexión, generación de ideas y adopción de decisiones. Realmente así es cómo se logrará el progreso de un país. En cambio, todo país que quiera evolucionar sin la mujer está abocado de hecho al fracaso.

---

Original inglés: La MODERADORA

Como usted decía, los países tienen diferentes contextos, problemas y circunstancias. Quisiera volver sobre lo que antes expuso la Sra. Bjurström en relación con Noruega.

¿Podría decirse que esto es lo que hacen los noruegos y todo el mundo debería hacer lo mismo, que simplemente hay que copiarlo y todo irá bien? ¿Es cierto, o la situación varía tanto de un país a otro que no existe un modelo único que pueda aplicarse a todos? Es decir, ¿hay que buscar soluciones diferentes para cada caso?

---

Original inglés: Sra. BJURSTRÖM (Ministra de Trabajo, Noruega)

Naturalmente que hay circunstancias específicas de cada país y que son diferentes. Noruega ha tenido mucha suerte y no se ha visto tan afectada por la crisis económica, lo que evidentemente ha facilitado nuestra posición. Pero hay algunos elementos fundamentales que han utilizado los países nórdicos en lo que se refiere a la igualdad de género y a la igualdad en general — discapacidades, orientación sexual, etc. — que han tenido mucho éxito. Creo que hay aspectos de ese modelo que sí se podría y debería aplicar y que podrían servir en cierta forma como modelo para otros países.

---

Original inglés: La MODERADORA

Sra. Lopes, ¿podrían los demás emular lo que ustedes están haciendo y obtener buenos resultados?

---

Original portugués: Sra. LOPES (Ministra de Estado de Políticas para la Mujer, Brasil)

Sí, yo diría que todos los países tenemos mucho que aprender los unos de los otros. Por consiguiente, cualquier experiencia positiva merece ser analizada por todos los países porque aunque no se pueda emular integralmente, tal vez sí se pueda aprender algo por lo menos de la experiencia de otros países. La aplicación de esas experiencias dependerá no solamente del compromiso político, que es la base de todos estos procesos, sino también del nivel de desarrollo del país, de la capacidad de inversión, de la legislación en vigor en el país o de la necesidad de elaborar nuevas leyes para poder amparar las nuevas políticas.

Considero pues que esto es sólo parte de un proceso, pero no pueden reproducirse. Ello resultaría imposible en razón de las diferencias existentes entre los países y las regiones.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

En un momento más volveremos a la cuestión relativa a la función que desempeña la OIT respecto a todo esto y a lo que se debe hacer en el futuro. Pero antes veamos si hay alguna intervención de la Sala.

---

*Original inglés:* Sra. BYERS (*trabajadora, Canadá*)

Hoy representaré al Congreso del Trabajo del Canadá, en mi carácter de Vicepresidenta Ejecutiva, cuando llegue el momento de las declaraciones.

Tengo dos preguntas que hacer a la mesa redonda, pero antes quisiera destacar una cuestión, en particular sobre las repercusiones que han sufrido las mujeres, por ejemplo en un país como el Canadá, donde representan el 30 por ciento del sector manufacturero. En términos absolutos quizás no hayamos perdido tantos empleos pero proporcionalmente esas pérdidas son mayores en nuestro caso. Creo que es algo que debemos recordar.

Dos preguntas: la Sra. Bachelet mencionó aquí la cuestión de la representación de género y hace dos años en el informe sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente se exhortó a la OIT y a sus asociados, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores a hacer algo al respecto. La situación no es buena y si quieren observar algo aún más desalentador, fíjense en la lista de oradores. Hice un cálculo porcentual y el resultado no es bueno, de modo que quisiera saber lo que la mesa redonda considera que deben hacer los asociados.

Si se me permite una segunda pregunta, el documento plantea bastante claramente la cuestión del racismo y del auge del racismo, de modo que me gustaría oír la opinión de los integrantes de la mesa redonda sobre lo que debería hacer la OIT. ¿Debemos ir en busca de algo especial en una reunión como ésta? ¿Deberíamos intentar establecer un debate especial en el Consejo de Administración? ¿Debemos buscar alguna otra fórmula para que la OIT pueda afrontar la cuestión del racismo?

---

*Original inglés:* Sr. JAVED (*empleador, Pakistán*)

El Informe Global podría resultar muy útil porque destaca, en forma clarísima, los principales problemas a que se enfrenta el mundo del trabajo. Los esfuerzos desplegados por nuestro grupo, el Grupo de los Empleadores, son muy conocidos, por consiguiente no me malinterpreten si trato de señalar a su atención que más del 60 por ciento de la igualdad en el trabajo en todo el mundo, aunque es muy importante, pierde su importancia debido a que no hay igualdad en las oportunidades de trabajo.

El planteamiento del Informe Global lleva implícita la exigencia de un equilibrio comercial justo entre las importaciones procedentes de las economías más débiles y las exportaciones hacia las mismas, de modo que se puedan crear oportunidades razonables en todo el planeta a fin de que se logre la igualdad en el trabajo. De lo contrario la explotación no sólo continuará, sino que me temo que aumentará a medida que las personas que busquen empleo, las personas empleadas y los sectores más débiles y necesitados de la sociedad sigan sufriendo debido a las grandes diferencias entre la demanda y la disponibilidad de empleos y de trabajo. Creo que el desarrollo de la iniciativa empresarial, la capacitación y la readaptación profesional deberían ser prioritarios en los programas de las intervenciones de las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales para gestionar situaciones de crisis y la reconstrucción posterior.

---

*Original inglés:* Sr. WEIR (*representante, Confederación Sindical Internacional*)

Quisiera señalar que la mesa redonda ha combinado dos conceptos, es decir, combatir la discriminación y reducir la desigualdad, pero que se trata en realidad de dos aspectos diferentes. Por ejemplo, si una mujer es nombrada presidenta de un banco, se trata de una victoria sobre la discriminación, pero en realidad no significa nada en cuanto a superar la desigualdad, ya que esa persona va a ganar 500 veces más de lo que ganan en promedio los trabajadores. Por lo tanto, considero que combatir la desigualdad es mucho más que reducir la discriminación. Debe incluir la negociación colectiva y la distribución de la riqueza, por medio de un sistema de impuestos y de transferencias, es decir, que se trata de un programa mucho más amplio.

---

*Original portugués:* Sra. GOULART (*trabajadora, Brasil*)

En el año 2007, cuando el Consejo de Administración de la OIT aprobó un plan de acción sobre la no discriminación, incluyó dos prioridades: que los países mejoraran la legislación nacional y que luchasen contra la desigualdad de remuneración. Según se indica en el Informe, las desigualdades persisten. Uno de los grandes problemas que encuentra la mujer en el trabajo es justamente la desigualdad salarial. Por esta razón, quisiera preguntar a nuestra compañera del Brasil qué medidas podemos tomar a nivel nacional para que se pueda seguir avanzando en lo que se refiere a la igualdad de la mujer en el trabajo en materia salarial.

En cuanto a la adopción del nuevo Convenio sobre los trabajadores domésticos, debemos actuar más en cada país. Como dice la compañera, son las mujeres negras las que tienen los peores salarios y sufren las peores condiciones de trabajo, que además es precario. Por lo tanto, para nosotros este Convenio es fundamental. Es muy importante que los países se vayan de aquí con el compromiso de aprobarlo.

---

*Sra. MUÑOZ (empleadora, República Bolivariana de Venezuela)*

Analizar la igualdad en el trabajo es un tema realmente complejo y difícil. Si analizamos o queremos analizar el ciclo que la OIT ha cumplido nos damos cuenta de que no podemos ir a los extremos: no podemos decir que no se ha hecho nada, pero tampoco podemos decir que hemos avanzado demasiado. Si vemos la parte, digamos, positiva que reside en las normas, la OIT ha hecho mucho por crear normas y ayudar a los países a crear leyes, pero cuando vamos a examinar la práctica, nos encontramos con que eso no se cumple.

Pocos países hacen cumplir realmente las leyes que tienen que ver con la igualdad en el trabajo y yo creo que, más allá del proyecto que cada país tiene que tener, nosotros tenemos que asumir un compromiso aquí. Todos y cada uno de los delegados que vienen a sentarse en una de las sillas de la OIT — sea trabajador, sea gobierno, sea empleador —, tienen que internalizar el problema. Tenemos que saber llevarlo a nuestros respectivos países para poder lograr resultados.

---

*Original inglés:* Sr. CHOUBEY (*empleador, India*)

Voy a ser muy breve. Represento a las empresas estatales de la India, que emplean a más de 1,5 millón de trabajadores. Voy a referirme a la cuestión de la discriminación de la mano de obra sobre

la base de la nacionalidad, ya que hemos observado que tras el período de recesión, las naciones desarrolladas han adoptado una política proteccionista y hay una tendencia a la contracción del lado de la demanda, lo cual ha redundado en un gran problema para las naciones en desarrollo a la hora de gestionar la migración de mano de obra. Me dirijo a ustedes para preguntarles si no podría concebirse una norma de la OIT, no una norma prescriptiva o que proporcione orientaciones concretas, sino más bien una norma que inste de alguna manera a las naciones desarrolladas a revisar su política proteccionista a fin de que las naciones en desarrollo puedan desarrollarse en mayor medida, lo cual es, además uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

---

*Original inglés: La MODERADORA*

Muchas gracias por sus intervenciones. Se han planteado muchas preguntas interesantes. Me dirijo a los participantes de la mesa redonda para decirles que no pretendo que respondan a todas las preguntas, ya que en ese caso no habría oportunidad de formular otras observaciones. De modo que quizá lo mejor sería que cada uno responda al tema que le parezca más importante. Una de las cuestiones que se planteó varias veces es el tema de la brecha salarial. Ahora bien, quisiera ampliar algo más ese concepto para referirlo no sólo a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, sino también entre personas de distintas nacionalidades, entre migrantes y no migrantes, etc. Se trata de una cuestión muy importante, sin lugar a dudas, si están de acuerdo en tomarla como punto de partida.

---

*Original francés: Sra. DIALLO (trabajadora, Guinea)*

Desearía mencionar que cuando se anunció la crisis financiera, se encontró una solución para los banqueros, pero hay que reconocer que, hasta ahora, no se ha hallado ninguna solución para el desempleo ni para las cuestiones relacionadas con el empleo, y los interlocutores sociales tienen una función que desempeñar al respecto. En cuanto al movimiento sindical, nosotros hacemos muchas cosas, pero me limitaré a hablar de lo que conozco en África. Hemos creado el departamento para las mujeres, para sensibilizar a las mujeres que deben participar en la toma de decisiones.

Por otra parte, también hemos creado el departamento para las jóvenes, y en el caso de Guinea, un espacio cibernético para que los trabajadores puedan estar bien informados, ya que sabemos que actualmente el acceso a la informática es necesario para los trabajadores. La OIT debe desempeñar una función simple, que ya ha venido desempeñando desde hace tiempo, aunque todavía queda mucho por hacer. Así pues, la OIT debe seguir desarrollando su labor de fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales, porque tal como dijo la última persona que intervino, preguntando qué podía hacer la OIT, para recibir ayuda, hay que comenzar ayudándose a uno mismo.

Así pues, en el ámbito nacional, tenemos que desempeñar una función para impulsar dicho cambio, y para ello es preciso fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales a través de la formación y el diálogo social de manera que se pueda concretar este cambio porque si no nos ocupamos de los jóvenes, los jóvenes se encargarán de nosotros.

---

*Original inglés: La MODERADORA*

Hablábamos del acceso a la información, como una de las prioridades fundamentales que se ha fija-

do la OIT. Esta prioridad consiste en desarrollar e intercambiar conocimientos. Es preciso contar con mayor información y necesitamos más estadísticas, ¿forma esto parte de la respuesta para poder realizar avances?

---

*Original inglés: Sr. O'REILLY (empleador, Nueva Zelanda)*

Evidentemente, cuando se está bien informado, el debate siempre es de mejor calidad. Así, las estadísticas relacionadas con los factores que determinan los ingresos, como la desigualdad, permitirán que los debates sean más instructivos. Incluso si las empresas están muy comprometidas con la idea de resolver esta cuestión, sigue siendo muy difícil hacerlo porque hay tantas cuestiones estructurales en el ámbito de la empresa, como la educación, la formación, el tipo de trabajo que llevan a cabo las mujeres y los hombres, que no es el mismo tipo de tareas.

Aunque se haya asumido un compromiso sincero con la resolución de la cuestión relativa a la igualdad salarial, resulta muy difícil hallar una solución a ese problema. Por lo tanto, estimo que las estadísticas desempeñan una función esencial. Así, una de las cosas que deberíamos evitar es que los gobiernos determinen qué salario va a percibir cada uno. Esto tiene que determinarlo el mercado de trabajo, puesto que, si no es así, ello puede acarrear otros problemas, de modo que debemos contar con información, estadísticas, y celebrar un verdadero debate en lo que se refiere a qué debemos hacer respecto de esta cuestión. Ésta es una esfera en la que podemos aprender unos de otros. También podemos aprender del ejemplo de Noruega.

---

*Original inglés: Sra. BJURSTRØM (Ministra de Trabajo, Noruega)*

Quería volver a la cuestión de qué puede hacer la OIT. Creo que lo que la OIT debe hacer es concentrarse en las normas fundamentales del trabajo, incluidos los acuerdos colectivos, como dijo un orador. Coincido completamente en que no se conseguirá la igualdad sólo por el hecho de que haya mujeres que sean propietarias o directoras de bancos. Eso también lo podemos saber por la experiencia de Noruega: aunque haya muchas mujeres en posiciones dirigentes, en nuestro país sigue existiendo una brecha entre los hombres y las mujeres.

También considero, como mencionó la delegada de la República Bolivariana de Venezuela, que existe un problema de aplicación. Necesitamos mucha asistencia de la OIT para ayudar a los países a aplicar todas esas normas, y creo que hay mucho por hacer en este sentido.

Sin embargo, volviendo a lo que mencioné anteriormente, es necesario un giro, un cambio en la mentalidad. Si vamos a combatir los efectos de la crisis, aunque la situación sea contradictoria en lo que respecta a la igualdad, es importante que los gobiernos valoren si verdaderamente están dando participación a los interlocutores sociales, y si confían en ellos como instrumentos decisivos en esta esfera, ya que es fundamental. De hecho, lo que observamos es lo contrario de lo que debería suceder, ya que los interlocutores sociales consideran que la liberalización de los mercados laborales ha tenido efectos adversos, porque también ha dañado la situación en general para los sindicatos, por ejemplo.

---

*Original portugués: Sra. LOPES (Ministra de Estado de Políticas para la Mujer, Brasil)*

Ante todo, quiero hacer un comentario. La desigualdad entre hombres y mujeres podrá ser supera-

da únicamente cuando se la reconozca como un problema; de lo contrario, no será posible poner en aplicación una política que permita resolver esta cuestión. Las responsabilidades al respecto son compartidas. Los gobiernos tienen la responsabilidad de proponer políticas, hacer inversiones y dispensar formación. Al poder legislativo le incumbe la responsabilidad de aprobar leyes que permitirán aplicar las políticas de promoción de la igualdad en el mundo del trabajo. Ahora bien, esto no exime de responsabilidades a las empresas, las cuales también tienen que partir del principio de que existen desigualdades entre hombres y mujeres, así como las hay en la manera de tratar a las personas según la raza. Las responsabilidades tienen que ser compartidas. La idea de que hombres y mujeres tienen posibilidades universalmente idénticas ya no tiene cabida en nuestra visión de la forma en que se ha de avanzar para superar la desigualdad. Hombres y mujeres no se encuentran en una situación de igualdad frente a las posibilidades y las oportunidades. Las mujeres, al igual que otros sectores de la sociedad, han quedado fuera del proceso de desarrollo, del acceso al mercado de trabajo y de los ascensos en el trabajo. Será muy difícil adoptar medidas eficaces para hacer frente a esta situación si antes no nos ponemos de acuerdo sobre las bases de una plataforma que permita iniciar el proceso.

*Original inglés:* La MODERADORA

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, debe tenerse en cuenta que en algunas partes del mundo se han hecho progresos muy significativos. En el Informe se dice que harán falta otros 75 años para superar la brecha, si continuamos al ritmo actual. En los Estados Unidos se advierte, no obstante, un aumento de la discriminación por motivos de religión y por pertenencia a minorías raciales. Por ejemplo, el desempleo entre la población negra es el doble del registrado entre la población blanca. Y está también la cuestión de los migrantes. Los movimientos feministas supieron conquistar el primer plano, pero ¿qué sucede con las demás discriminaciones? Ésta es la cuestión esencial y todo lo demás va a derivar de ahí.

*Original inglés:* Sr. O'REILLY (empleador, Nueva Zelandia)

En efecto, esas son las verdaderas cuestiones. Lo último que ustedes querían es levantar el pie del acelerador cuando se trata de las mujeres. No podemos pensar que el problema de la discriminación de las mujeres ya se ha solucionado.

Podemos tener en cuenta muchas de las lecciones aprendidas, tanto de los éxitos como de los fracasos, en la lucha por la igualdad de género de los últimos 20 o 30 años. Son lecciones muy valiosas que siguen siendo pertinentes para otros ámbitos. Todo depende de la complejidad del tema. Como empleador, puede que no me plantee ningún problema no discriminar a las mujeres pero sí puedo discriminar a una persona de una determinada religión. Tenemos que seguir aprendiendo para avanzar.

*Original inglés:* La MODERADORA

Otra cuestión que mencionó la Sra. Bachelet y a la que el Director General también hace referencia en su Informe es la discriminación múltiple. Si eres mujer y tienes además una discapacidad estás al final de la lista. ¿Qué podemos hacer? ¿Se presta suficiente atención a las personas que tienen más de una discriminación que superar?

---

*Original inglés:* Sra. BJURSTRØM (Ministra de Trabajo, Noruega)

Se ha señalado un verdadero problema para el que no tengo respuesta. En mi país existen leyes contra la discriminación, contra todo tipo de discriminación, que se aplican rigurosamente. Pero incluso en Noruega, que es un país muy bien reglamentado, es muy difícil para las personas discapacitadas conseguir un empleo. Creo que es un gran reto, no sólo en mi país sino en el mundo entero.

---

*Original francés:* Sra. DIALLO (trabajadora, Guinea)

Cada país tiene sus leyes. En mi país, la ley es favorable a la mujer, pero el problema suele ser su aplicación. Por eso estoy de acuerdo con quienes han intervenido y han reclamado el compromiso de todos. Ese es el cambio que queremos, un cambio que tiene que vincularse al cambio de comportamiento y de los métodos de trabajo, pero que también requiere que todos conozcan sus derechos y sus obligaciones. De ahí surge la discriminación, por el desconocimiento de nuestros derechos y obligaciones.

Por consiguiente, hay un problema de educación. Hay que reformar el sistema educativo, formar e informar para disminuir esta discriminación.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

La gente debe conocer sus derechos y tener acceso a la forma de ejercerlos. Vamos a escuchar otra ronda de comentarios.

---

*Original inglés:* Sr. CHRISTIE (empleador, Canadá)

En mi opinión, se logran progresos cuando los empleadores adoptan una cultura positiva de inclusión y adaptación. No queremos que se guíen por una lista de discriminaciones que hay que prohibir y las eviten, sino que queremos que tengan un enfoque positivo con ese tipo de cultura. Esta cultura se ha ido adoptando de manera irregular en el mundo, dentro del círculo de empleadores en que yo me muevo. Si esto es así, considero que nos estamos equivocando en la medición. Estamos midiendo la lista de adopciones de comportamientos prohibidos, ya sea en los convenios internacionales o en las legislaciones nacionales. Contabilizamos el número de juicios o de denuncias admitidas a trámite, y me preocupa que hayamos situado el listón demasiado bajo.

---

*Original árabe:* (una delegada de Egipto)

Tengo una pregunta para ustedes. Últimamente ha aumentado la xenofobia en muchos países con motivo de la intensificación de la inmigración. A pesar de los avances en cuanto a la no discriminación y a la lucha contra la discriminación, hay partidos políticos xenófobos en muchos países que reciben inmigrantes. Estos partidos a veces están en el gobierno o están por llegar al poder. ¿Qué procedimientos se pueden utilizar para hacer frente a esta tendencia?

---

*Original portugués:* Sra. CARVALHO FRANCISCO (trabajadora, Angola)

Pedí la palabra para hacer un comentario brevísimo.

He visto que algunos participantes se refirieron a la cuestión de los avances logrados en esta institución en el ámbito normativo. Y estoy de acuerdo, se han creado muchos instrumentos. La OIT ha aprobado bastantes convenios para promover la igualdad, pero si observamos lo que acontece en reali-

dad, comprobamos que no estamos aplicando nuestras decisiones, porque la presidencia está ocupada mayoritariamente por hombres, e incluso nuestra moderadora está dirigiendo un debate sobre la igualdad con presencia mayoritaria de mujeres. Si hablamos de igualdad, nuestras medidas tienen que ser a favor de la igualdad. Pienso que, dada nuestra mentalidad, tenemos que invertir más en educación y sensibilización para lograr una auténtica situación de igualdad.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

Vamos a seguir debatiendo y recibiendo contribuciones de la sala, pero, antes de ello, quisiera saber si podemos extraer algunas conclusiones. ¿Cuál sería la prioridad para usted?

---

*Original portugués:* Sra. LOPES (*Ministra de Estado de Políticas para la Mujer, Brasil*)

En primer lugar, no se debe permitir que se eche marcha atrás en este programa. Tenemos que hacer de esta crisis una oportunidad para reducir las desigualdades, no para profundizarlas, porque esto es factible en la medida en que se escojan nuevas sendas, nuevos modelos de desarrollo, y se opte por no transferir a los trabajadores y trabajadoras las repercusiones de la crisis.

En segundo lugar, creo que hay que hacer efectivos los convenios y las leyes de los países ampliando el diálogo e internacionalizando cada vez más este debate.

---

*Original inglés:* Sra. BJURSTRÖM (*Ministra de Trabajo, Noruega*)

Me gustaría volver sobre las palabras de mi colega del Brasil, porque me parece que ha mencionado una cuestión muy importante. Como señala el Informe, alcanzar la plena igualdad tardaría no sé cuantos años, no recuerdo la cifra exacta, pero en cualquier caso serían muchos años. Eso significa que aunque ha habido progresos, no hemos estado avanzando con suficiente rapidez, incluso sin tener en cuenta la crisis. Así que, quizás deberíamos repensar el proceso en su integridad y aprovechar la crisis para remodelar nuestro pensamiento. En mi opinión, mi colega apuntó una idea muy interesante.

En segundo lugar, como ya dije, creo que debemos concentrarnos en la aplicación de las principales normas de la OIT. La OIT debe reforzar efectivamente su actuación y ayudar a los países a aplicar dichas normas. Es una respuesta muy general pero de hecho creo que es la respuesta esencial.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

Pero de hecho en el Informe Global se señala como su principal prioridad ratificar y aplicar los convenios de la OIT.

Vamos a recabar algunos comentarios de la sala antes de devolver la palabra a nuestros oradores para que nos digan cuáles son sus prioridades esenciales. Luego haremos una síntesis del debate.

---

*Original inglés:* Sr. PADMANABHAN (*trabajador, India*)

Represento a la Central de Sindicatos Indios (CITU). Mi pregunta es una continuación de lo que han dicho los integrantes de la mesa redonda. La sociedad ha sido calificada de injusta, incluso por nuestro Director General en su Memoria.

¿Hay alguna esperanza para esta generación o las generaciones siguientes de encontrar soluciones o vislumbrar un horizonte más optimista? No me lo parece, tal como van las cosas harían falta 75 o 100

años para resolver ciertos problemas. ¿Podemos plantearnos la consecución de una sociedad más justa dentro de los límites marcados en el calendario propuesto?

---

*Original árabe:* Sr. LOUH (*Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argelia*)

Ante todo quisiera señalar que la igualdad de género no puede ser una receta aplicable a todos los países de la misma manera puesto que cada país tiene sus características específicas propias. Considero que para alcanzar ese objetivo debemos insistir en la promoción del acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad, de manera que desempeñen un papel en la conducción de los asuntos públicos. Nos referimos a los poderes judicial, legislativo y ejecutivo. En Argelia, por ejemplo, las mujeres ocupan el 35 por ciento de los puestos del poder judicial. De esta manera, participan en la toma de decisiones.

---

*Original inglés:* Sr. NOLAN (*empleador, Australia*)

El Sr. O'Reilly dijo algo muy importante. Las leyes y los reglamentos por sí mismos no pueden resolver el problema de la equidad en el trabajo.

En Australia hay numerosas empresas que se esfuerzan por ser empleadores de calidad, que van más allá de lo que exigen los principios. Tenemos, asimismo, el problema del envejecimiento de la población por lo que debe haber flexibilidad en el trabajo. Es necesario un margen de seguridad en el caso de escasez de mano de obra.

Además, quisiera recordar lo siguiente. Durante la crisis económica, el índice de retención de empleos ha sido mucho mayor que en cualquier período anterior. Se han tomado disposiciones y creado mecanismos que incluyen acuerdos entre los interlocutores sociales para poner en práctica, por ejemplo, una reducción de las horas de trabajo, de manera de conservar los empleos y las calificaciones en las empresas.

Son iniciativas que realmente se han aplicado. Me pregunto si también las han aplicado otros interlocutores sociales.

---

*Sr. DON MALAVO (Gobierno, Guinea Ecuatorial)*

Quisiera describir un tipo de discriminación que estamos observando en mi país.

Guinea Ecuatorial es un país cuyos ingresos dependen, en torno al 80 por ciento, del petróleo y del gas. La discriminación que me están describiendo es como la que llamaría yo una discriminación endógena, la que existe en el país. Pero hay otro tipo de discriminación que llamo exógena, que es importada de las empresas multinacionales que explotan nuestros recursos naturales, que pagan mejores salarios y dan mejores servicios a los trabajadores expatriados que a los trabajadores nacionales que tienen la misma formación.

Es un fenómeno que está generando mucha tensión en nuestros países, los que producimos recursos naturales, porque las multinacionales pagan y tratan mejor a los trabajadores expatriados en detrimento de la mano de obra local.

---

*Sra. QUENTA JUCUMARI (trabajadora, Estado Plurinacional de Bolivia)*

Desde el punto de vista de ustedes, ¿qué puede hacer la OIT para que haya participación de las mujeres, más que nada, en los sindicatos? Porque vemos que en las bases los que trabajan son la mayoría mujeres, pero en lo relativo a la participación de los trabajadores observamos que la mayoría son

hombres. Entonces, desde su perspectiva, ¿qué puede hacer la OIT para que haya más participación de las mujeres, más que nada, en las direcciones nacionales de nuestros sindicatos?

---

*Original francés:* ZAMBO AMOUGOU (*trabajador, Camerún*)

Teniendo en cuenta la organización de la economía y la ruptura entre el trabajo y la remuneración, parece que las desigualdades se derivan precisamente de esa ruptura, o que en ocasiones suceda que en nuestros países trabajemos más pero ganemos menos, pero eso no tiene nada que ver con los problemas de género ni tampoco con los problemas entre mujeres y hombres. Tal vez no sea más que una disfunción de la economía mundial.

---

*Original francés:* La MODERADORA

Queremos hablar en concreto de la participación de las mujeres en los sindicatos. ¿Por qué son tan poco numerosas? La segunda pregunta se refiere a las prioridades para la acción, se han mencionado numerosas soluciones sobre lo que puede hacer la OIT.

*(La moderadora prosigue en inglés.)*

¿Cuál considera usted que es la prioridad para que no invirtamos los beneficios obtenidos y que sigamos progresando sin regresar atrás?

---

*Original francés:* Sra. DIALLO (*trabajadora, Guinea*)

Respecto de la integración de las mujeres, se han logrado avances en el seno del movimiento sindical y precisamente se han empezado a crear departamentos encargados de las cuestiones relativas a las mujeres. En la OIT ya existe una Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género que se ocupa del tema e imparte formación. Se han organizado seminarios de formación en el marco de la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional así como de la Organización para la Unidad Sindical Africana. Precisamente es necesario reforzar esa capacidad de formación. Insisto en que las mujeres deben participar. Ya no se trata únicamente de que la OIT, los sindicatos, los gobiernos o los empleadores desempeñen sus papeles, es necesario que nosotras las mujeres dejemos de subestimarnos y de que nos convenzamos de que somos capaces de participar en todo y de hacer lo necesario para participar en la toma de decisiones, lo que tan sólo podrá lograrse mediante el diálogo social y la formación.

En materia de prioridades, me parece que en la actualidad la más elevada de ellas es que a todos los niveles se respete la legislación nacional, pues ello constituye la base fundamental: el respeto de los Convenios de la OIT. No basta con ratificarlos para luego olvidarlos, hay que aplicarlos. Creo que cada uno de nosotros debe desempeñar una función a nivel nacional para que los convenios ratificados no caigan en el olvido.

Otra de las prioridades actuales es la justicia social, como lo preconiza la OIT. Debemos hacer todo lo posible para reducir la discriminación y la injusticia en el marco nacional. Debemos cesar de hablar de grupos étnicos, razas o religiones, porque ello nos debilita y fomenta la discriminación a todos los niveles.

Si podemos luchar contra todo ello, crear trabajo decente para todos, ocuparnos de los jóvenes, lograr que la juventud tenga empleos y no esté inactiva pues ello los hacer recurrir a las drogas o caer en

manos de los traficantes de armas y de drogas como consecuencia de la falta de empleos decentes. Tenemos que crear empleos decentes que permitan a las personas vivir dignamente con sus familiares.

---

*Original inglés:* Sr. O'REILLY (*empleador, Nueva Zelanda*)

Quiero volver a abordar la cuestión de la xenofobia, porque plantea un asunto más general de suma importancia. Una de las maneras de superar la xenofobia es contar con buenas organizaciones de la sociedad civil, a saber, una prensa libre, buenos tribunales, un servicio policial no corrupto e interlocutores sociales con suficientes facultades para hablar abiertamente de este tema. De hecho, lo mismo ocurre con otros tipos de discriminación. Cuando se cuenta con una sociedad civil que funciona adecuadamente, es mucho más difícil que exista discriminación porque resulta algo sumamente negativo para la reputación de la empresa o para la reputación personal. Algunos aspectos que se han mencionado son de mayor pertinencia para el debate.

Quisiera concluir de una manera no muy diferente a mi colega trabajadora cuando hablé de darle a todo el mundo un empleo. Los empleadores de mi organización promueven mercados de trabajo dinámicos. Sabemos que la discriminación se elimina más fácilmente en un mercado laboral formal, donde los niveles de informalidad son bajos y donde muchas personas tienen un puesto de trabajo, porque así es como se logra que las empresas sobrepasen voluntariamente los límites del cumplimiento. Muchos de los aspectos que podemos considerar cuestiones habituales en torno a la OIT, también son realmente importantes para este debate. De modo que no piensen que en este caso es diferente. En mi opinión, no deberíamos salir de esta sala creyendo que porque aprobamos una ley ya hicimos todo lo que necesitábamos hacer. Si creemos que la solución está en el cumplimiento de las leyes, nos equivocamos. Nos llevará entre 75 y 100 años lograr que las cosas funcionen si actuamos así. Debemos lograr que todos superen los límites del cumplimiento. Debemos comenzar evaluando lo que eso significa; debemos comenzar utilizando con los diferentes actores un lenguaje que les aliente en esa lucha; debemos celebrar el éxito cuando lo logremos. Eso es lo que debemos hacer.

---

*Original inglés:* La MODERADORA

Ha sido un debate extremadamente estimulante. Lamento no haber podido dar la palabra a todos los que la han solicitado; he hecho lo posible por comprimir al máximo las intervenciones. Gracias a todos por comprender la dificultad que conlleva procurar aceptar el mayor número posible de comentarios. Cedo la palabra al Presidente de la Conferencia.

---

*Original francés:* El PRESIDENTE

Tras haber escuchado al último orador, concluimos la discusión interactiva. Quiero expresar mi agradecimiento a los miembros de la Mesa Redonda por sus aportaciones. Me refiero a la Sra. Hanne Bjurström, Ministra de Trabajo de Noruega; a la Sra. Iriny Lopes, Secretaria Especial de Políticas para la Mujer, del Brasil; al Sr. Phil O'Reilly, Presidente y Director General de Business NZ, de Nueva Zelanda, y a la Sra. Rabiadou Diallo, Secretaria General de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea.

Vaya también mi agradecimiento a la Sra. Jacki Davis, por la eficacia con que animó la discusión.

Continuaremos nuestras tareas escuchando las intervenciones individuales y de los grupos.

*Original inglés: Sra. BYERS (trabajadora, Canadá, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores)*

Según tengo entendido, el Grupo de los Trabajadores vamos a realizar unos comentarios iniciales y luego volveremos a tomar la palabra para formular más recomendaciones en nuestras observaciones finales.

Primeramente quisiéramos felicitar a la Oficina por su exposición sobre la discriminación en el mundo del trabajo. Estamos teniendo un debate importante sobre esta cuestión, y es ciertamente destacable que en él haya habido numerosos participantes porque eso refleja lo que significa para las personas este problema, es decir, cómo vemos la discriminación en el mundo del trabajo.

Sabemos que la cuestión de la discriminación es un pilar central de la Constitución de la OIT. A través de la Declaración de 1998, los Estados Miembros de la Organización se han comprometido a promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y los derechos fundamentales de todas las personas. Podría pasar revista a la lista de las razones en las que suele basarse la discriminación, como la raza y el sexo, pero en realidad estamos hablando básicamente de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, y queremos asegurarnos de que ambas cosas se hagan realidad.

Según el Informe Global, en los últimos cuatro años ha habido algunos progresos en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Hemos visto como avanzan las ratificaciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y nos estamos acercando a nuestra meta de ratificación universal. Para ello, instamos a todos los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho, a que los ratifiquen.

La legislación sobre igualdad en el trabajo cubre ahora un conjunto más amplio de motivos de discriminación. Reitero que esto es importante para todos, porque todos tenemos que disfrutar del derecho de no ser objeto de discriminación. También se han reforzado los mecanismos como las inspecciones del trabajo, las oficinas del defensor del pueblo, los tribunales especiales, etc., y en algunas regiones los marcos jurídicos también se completan con unas políticas exhaustivas en materia de licencia parental, protección de la maternidad y lactancia materna.

Pero a pesar de estos signos positivos, tenemos que señalar que en realidad en el Informe Global se presenta un panorama bastante desolador, porque la discriminación sigue presente en nuestro mundo, en el mundo del trabajo. Está presente ahí, en nuestro acceso al trabajo, durante nuestra vida laboral y después de nuestra carrera, y las viejas formas de discriminación persisten en el racismo y el sexismo, e incluso han irrumpido con fuerza nuevas formas de discriminación basadas en el estado serológico respecto del VIH, la edad o la homofobia, y nos están enseñando sus garras.

El Grupo de los Trabajadores condena firmemente todas las formas de discriminación, cualquiera que sea el motivo, y quisiera comentar algunas de ellas más específicamente, aunque dejando bien claro que se opone a toda forma de discriminación.

La igualdad de género sigue siendo una preocupación central del movimiento sindical. A pesar de los progresos que algunos oradores han señalado aquí

esta tarde, los salarios de las mujeres siguen siendo entre el 70 y el 90 por ciento de los que perciben los hombres, y no por ello vemos que a las mujeres se las haga pagar menos dinero en las tiendas de comestibles o en el alquiler de la vivienda, o que se les diga que tienen que pagar menos impuestos y que, como sólo ganan el 70 por ciento, deberán pagar solamente el 70 por ciento del precio ordinario de la barra de pan.

Por otra parte, también sabemos que las mujeres que perciben un salario del 90 por ciento del que corresponde a los hombres, es porque son trabajadoras sindicadas, porque cuando una persona está sindicada es más probable que la diferencia salarial sea menor.

En todo el mundo hay más de 1.300 millones de personas que viven en la pobreza; de ellas, el 61 por ciento son mujeres, o sea, que las mujeres resienten la discriminación cada día, cuando reciben la paga, cuando hacen las compras o cuando tratan de encontrar vivienda. También sabemos que las mujeres sufren discriminación por razón del embarazo o la maternidad, y que estas formas de discriminación están muy extendidas. En el Informe Global se indica que el acceso de las mujeres a determinados puestos está restringido debido a su función reproductora. No sé de dónde la gente piensa que van a salir los futuros trabajadores de este mundo si seguimos discriminando a las mujeres debido a la maternidad.

Asimismo, la falta de servicios de guardería asequibles es una cuestión primordial, ya que impide que ciertos sectores del mercado del trabajo puedan participar en el mismo. Hemos observado que cuando hay más servicios de guardería infantil, milagrosamente aumenta la participación de las mujeres en el mercado del trabajo. Así pues, sería aconsejable volver a examinar esta cuestión.

En cuanto a las cuestiones de igualdad de género, es obvio que debemos hablar del acoso sexual, un fenómeno que ocurre cada día en los lugares de trabajo de todo el mundo y que tiene que acabarse, tanto para las mujeres que actualmente están en el mundo del trabajo como para las que se incorporen a la fuerza del trabajo en el futuro.

Como he planteado ante la mesa redonda interactiva, la cuestión de la discriminación racial y étnica sigue siendo un problema muy importante en el mundo del trabajo. Sabemos que incluso cuando se accede a un empleo, con frecuencia se fomenta la segregación profesional, y las víctimas se enfrentan a un «techo de cristal» en su carrera profesional. Creo que necesitamos ver cómo hay que abordar estas cuestiones en la OIT.

Otra cuestión conexas que se ha examinado en la discusión interactiva es la de los trabajadores migrantes. En muchos países, esos trabajadores constituyen entre el 8 y el 20 por ciento de la fuerza de trabajo, y se ven muy afectados cada día por la discriminación, pero obviamente también por la crisis económica actual, que ha reducido las posibilidades de empleo para los migrantes.

Felicitemos la atención que se presta en el Informe Global a la discriminación por motivos de opinión política, y queremos señalar que la discriminación contra los sindicatos es también una forma de discriminación basada en el credo político. Cuando se acosa, se ejercen represalias o incluso se asesina a un sindicalista, simplemente por ser sindicalista y cumplir sus deberes para con el sindicato, dicha



persona está siendo objeto de discriminación por sus ideas políticas.

Asimismo, deseamos plantear la cuestión, también abordada en el Informe Global, de la discriminación múltiple. Como mujer, puedo saber lo que significa ser discriminada por el hecho de ser mujer, pero no sé lo que supone ser discriminada como mujer aborigen en mi país de origen, o en tanto que mujer con una discapacidad, de modo que es necesario asegurarse de que la cuestión de la discriminación múltiple se aborde muy seriamente.

Quisiera señalar que tenemos algunas propuestas para el futuro que deseamos que se hagan realidad y, a título de conclusión, apuntar que apoyamos las cuatro prioridades estratégicas del plan de acción. Al término de nuestras deliberaciones desearía retomar nuestras observaciones finales y abordarlas más a fondo.

---

*Original inglés: Sr. RAHMAN (empleador, Bangladesh, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)*

---

En nombre del Grupo de los Empleadores quiero expresar mi agradecimiento a los organizadores de esta reunión por promover y analizar el Informe Global sobre la igualdad en el trabajo, en el marco de una mesa redonda interactiva. Desearía, en primer lugar, formular algunas observaciones generales sobre la Declaración de 1998, que servirán de preámbulo para algunos comentarios más concretos sobre el Informe Global de 2011.

Los empleadores se han comprometido a promover la pertinencia de la Declaración de 1998 y sus mecanismos de seguimiento. Para nosotros, la Declaración no es un mero convenio, ni tampoco consagra varios convenios, sino que promueve principios fundamentales para poner en práctica la justicia social a través del mundo del trabajo. Es un mensaje importante para poder conservar su pertinencia y su repercusión futura.

Consideramos que la Declaración ofrece la suficiente flexibilidad a todos los mandantes para que respeten, promuevan y trabajen en pos de la realización de los cuatro principios fundamentales relacionados con el respeto de la libertad sindical, el trabajo forzoso, el género y el trabajo infantil.

La Declaración constituye un marco dentro del cual los empleadores pueden mostrar que son activos y diligentes en cuanto a la promoción de dichos principios fundamentales.

Quisiera ahora hacer algunos comentarios concretos sobre el Informe Global. Cualquier informe global debería tener por objeto establecer un equilibrio adecuado entre las tendencias comunes y la diversidad regional, es decir, reconocer los progresos realizados y los desafíos pendientes.

La discriminación en el mundo del trabajo, como lo indica el Informe Global del 2011 muy atinadamente, tiene múltiples facetas y es muy complejo. Se han hecho progresos en algunos ámbitos, pero no en otros. Por ejemplo, la Memoria del Director General, titulada *Una nueva era de justicia social*, toma nota de que entre 1995 y 2009 ha habido algunas mejoras en la brecha salarial que existe entre las mujeres y los hombres en 39 de 48 países para los cuales disponemos de datos pertinentes. Por ello, sería útil saber hasta qué punto este progreso, si bien modesto, se debe a un activismo jurídico o normativo, y en qué medida se debe a otros factores complementarios.

Muchos Estados Miembros han utilizado el Convenio núm. 111 para elaborar un marco jurídico a

fin de abordar cuestiones de discriminación ilegal directa e indirecta. Algunos incluso han ampliado el ámbito de aplicación de esta definición. Algunos lo han hecho mediante procesos de ratificación y otros no. Ése es el poder de la Declaración, ya que puede movilizar independientemente de la ratificación.

Incluso podemos ir un poco más allá y decir que la OIT, en el marco de su compromiso en favor del desarrollo de conocimientos acerca de la eficacia de las intervenciones que apoya, debería llevar a cabo una evaluación sistemática de la repercusión de las ratificaciones. Es decir, sería útil saber si los países que han ratificado los convenios de la OIT durante un cierto período de tiempo, por ejemplo cinco años, obtienen mejores resultados que los que no lo han hecho.

Hemos de tener una noción más matizada de lo que constituye una discriminación ilegal. No todas las discriminaciones pueden ser consideradas como ilegales, y la claridad del mensaje de la OIT y la eficacia de sus respuestas se verán socavadas si intentamos tratar todos los problemas de la sociedad o todas las diferencias en el nivel de vida de las personas como si fueran problemas de discriminación ilegal.

De ahí que resulte importante hacer hincapié en el papel que desempeña el contexto económico y social al influir en la evolución de la igualdad en el mundo del trabajo. El activismo jurídico, e incluso la ratificación universal, por sí solos no nos llevarán muy lejos si los puestos de trabajo son escasos, si el crecimiento es lento y si hay pobreza y privaciones muy extendidas.

Por el contrario, la eficacia del activismo normativo y jurídico se verá reforzada considerablemente en un entorno socioeconómico en el que haya muchas oportunidades de trabajo, un crecimiento sostenido y una prosperidad compartida. Por ello un requisito previo para reducir realmente la discriminación en el mundo del trabajo es centrarse en una serie de políticas que puedan promover un crecimiento sostenido y una distribución de la prosperidad. Para ello es necesario disponer de un entorno político que sea propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.

Por último, disponer del conocimiento y las capacidades para hacer frente a la discriminación enraizada en el mundo del trabajo es importante para nuestros interlocutores sociales. Por ello es pertinente que el Informe haga hincapié en la necesidad de reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para lograr la equidad en el trabajo.

Felicitemos los ejemplos de información objetiva y transparente presentados por la Oficina en el Informe, que muestran la evolución en distintos países y la situación y desarrollo de iniciativas relacionadas con la realización de la igualdad en el trabajo. Consideramos que este tipo de información objetiva y transparente contribuirá a la labor que podemos hacer nosotros, en tanto que interlocutores sociales, en nuestros marcos nacionales y regionales. Además, el compromiso tripartito en función de la Declaración y su seguimiento significa que juntos con la OIT podemos lograr resultados.

No cabe duda de que tenemos un largo camino por recorrer antes de poder eliminar, o por lo menos reducir considerablemente, la calamidad que representa la discriminación estructural e ilegal en la sociedad. Sin embargo, podemos ya sentirnos orgullosos con razón por estar en el buen camino. La labor realizada de conformidad con la Declaración y su

seguimiento sigue siendo pertinente y seguirá inspirándonos y orientándonos en esta búsqueda colectiva para lograr la equidad en el mundo del trabajo.

---

*Original árabe: Sr. GHOBASH (Ministro de Trabajo de los Emiratos Arabes Unidos, hablando en nombre del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo)*

---

Quiero agradecer al Director General los esfuerzos que hizo para preparar el Informe Global titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, que se concentra en el cuarto principio de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que enuncia la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Coincidimos con lo que se expone en el Informe Global en el sentido de que las garantías institucionales de la no discriminación y la igualdad deben ser lo bastante sólidas para responder al reto que plantea la crisis económica y social.

Rendimos homenaje a los esfuerzos continuos de la OIT por promover y fortalecer el trabajo decente, luchar contra la discriminación y favorecer el empleo y la ocupación, y recalamos lo siguiente.

Los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo se inspiran en los principios y valores sociales, morales y jurídicos del islamismo y se basan en nuestro legado cultural y humano, y hemos elaborado un corpus constitucional y legislativo de conformidad con las realizaciones humanas y respetando las cartas y pactos internacionales que garantizan la dignidad del ser humano y lo protegen contra las diferentes formas de discriminación.

Además del marco legislativo y las estructuras institucionales que se ocupan de la no discriminación en nuestros países, hemos cumplido nuestros compromisos en materia de eliminación de la discriminación con arreglo al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT. Nuestras legislaciones y nuestros programas incluyen medidas para poner fin a la discriminación, alcanzar la igualdad y la justicia, y garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades para todos, teniendo en cuenta los derechos humanos de la persona.

La mayoría de nuestros países han ratificado el Convenio núm. 111 y algunos, el Convenio núm. 100, mientras que los demás están trabajando para ratificar ese último convenio.

Hemos tratado de reforzar los programas que se ocupan de la evolución del papel de la mujer y de promover su lugar en las esferas política, social y económica, así como de habilitarla para incorporarse al mercado del trabajo sin ser víctima de la discriminación en materia salarial.

El Informe Global señala que los países del Consejo de Cooperación del Golfo han proporcionado prestaciones de duración limitada, como programas de salud y de protección social, a los trabajadores temporales que vienen de otros países. Afirmamos que estos trabajadores extranjeros reciben un trato igual al de los nacionales de acuerdo con nuestra respectiva legislación, y que realizan actividades culturales, sociales y educativas sin ningún tipo de discriminación por razón de la raza, color, sexo o religión. La característica temporal del trabajo realizado por esta mano de obra le ha conferido el derecho de disfrutar del correspondiente pago por sepa-

ración del servicio en condiciones de igualdad con los trabajadores nacionales que no han acumulado 120 meses de cotizaciones al término de sus años de servicio.

Insistimos en nuestra determinación de asegurar que estos trabajadores sean empleados de manera legal y conforme a las leyes, los convenios y los contratos de trabajo, lo que garantiza sus derechos y los protege contra la explotación, particularmente de las agencias de empleo.

Nuestros países desean fortalecer el diálogo entre los países de origen y los países receptores de los trabajadores para facilitar la aplicación de las normas internacionales y promover el equilibrio entre los intereses de los dos grupos de países.

La crisis financiera ha afectado a las economías de los países de todo el mundo, pero lo ha hecho con menor intensidad en los del Consejo de Cooperación del Golfo gracias a sus políticas económicas globales y a las reformas estructurales que han emprendido, así como al éxito de su actividad económica. No hemos asistido a despidos masivos de trabajadores extranjeros o nacionales y no hemos tenido que adoptar medidas específicas para reducir las prestaciones que reciben los trabajadores, y éstos han seguido percibiendo sus salarios con plena normalidad.

Nuestros países adoptan estrategias nacionales para proporcionar más oportunidades de empleo a quienes ingresan al mercado del trabajo y los integran en ese mercado ofreciéndoles formación. A este respecto, los países del Consejo de Cooperación del Golfo establecen políticas orientadas a crear empleo en el marco del compromiso constitucional de los gobiernos. Asimismo, están tratando de facilitar el movimiento de la mano de obra nacional entre los diferentes países del Consejo, de conformidad con la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, que en el párrafo 2 de su artículo 1 estipula lo siguiente: «Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos».

Los países del Golfo observan con interés lo que señala el Informe Global acerca de la construcción del futuro mediante un plan de trabajo orientado a eliminar las discriminaciones en el trabajo, en consonancia con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. En nuestra opinión, este plan debe ajustarse a los objetivos estratégicos de los programas de la OIT, destinados a fomentar el trabajo en el plano nacional, así como a los programas de asistencia técnica en el contexto del apoyo al trabajo legislativo y la mejora de los marcos institucionales de reglamentación del mercado del trabajo.

---

*Original inglés: Sra. PELEI (Gobierno, Hungría, hablando en nombre de la Unión Europea)*

---

En primer lugar, agradezco a la Oficina su Informe *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, en el que se ofrece una perspectiva de conjunto tanto de los progresos alcanzados como de los problemas relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el Informe se pone de manifiesto que la discriminación sigue siendo un fenómeno generalizado y que la discriminación por razones múltiples se ha

convertido en un fenómeno cada vez más habitual en el mundo. Por consiguiente, debemos redoblar nuestros esfuerzos de promoción del progreso y la sustentabilidad de la mitigación y la eliminación de todas las formas de discriminación, con miras a conseguir que toda persona participe plenamente en la sociedad y en la economía.

Para luchar contra la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para todos, los gobiernos y los interlocutores sociales deben aunar esfuerzos y asumir una responsabilidad común al respecto. Pensamos que las cuatro esferas prioritarias que propone la OIT para la acción futura conducen a un fortalecimiento de la Organización y de los mandantes respecto de sus compromisos y su función, para así luchar contra la discriminación de forma más eficiente y extensa.

La Unión Europea sostiene que tanto los esfuerzos por crear una mayor conciencia respecto de las desigualdades en el trabajo y como el desarrollo del intercambio de conocimientos sobre la eliminación de la discriminación revisten una importancia particular. En el Informe se demuestra que en todo el mundo ha habido más leyes, más iniciativas institucionales y una mayor concienciación sobre la necesidad de superar la discriminación. Creemos que ello constituye un avance positivo, pero al mismo tiempo debe mejorarse la capacidad para llevar a la práctica, supervisar y aplicar esas políticas.

En la Unión Europea, la igualdad es un derecho fundamental. Por tal motivo, es un objetivo indispensable para alcanzar la cohesión económica y social, lo que supone altos niveles de empleo y protección social, así como un crecimiento sostenible.

La Unión Europea considera que no podemos permitirnos hacer caso omiso del capital humano, de la capacidad y de los talentos que ofrece toda persona. Deseo recalcar algunos elementos que, a juicio de la Unión Europea, requieren esfuerzos especiales para orientar el plan de acción futuro de la OIT.

Como lo han dicho la Sra. Bachelet y otros oradores, juzgamos necesario seguir promoviendo la igualdad de género en materia de empleo mediante la promoción del acceso de las mujeres al mercado de trabajo y su participación en él, el aumento de la calidad de los empleos que desempeñan, y la lucha contra la segregación sectorial y ocupacional y contra las diferencias salariales.

También se debe promover la repartición equitativa de las responsabilidades y la conciliación del trabajo y la vida familiar, mediante soluciones que posibiliten horarios y modalidades de trabajo más flexibles.

Se debe mejorar la situación laboral de los trabajadores migrantes a través de programas amplios y observables que garanticen la igualdad de trato y el acceso a oportunidades de empleo.

El VIH/SIDA plantea un obstáculo importante para el logro de las metas de trabajo decente y el desarrollo sostenible. Creemos que la recomendación que aprobara la Conferencia Internacional del Trabajo el año pasado promueve la protección contra la discriminación en materia de contratación y de condiciones de empleo para las personas afectadas por el VIH/SIDA.

Consideramos que la no discriminación y el trato igualitario de las personas con discapacidades son indispensables, pero aún no son adecuados. Es necesario esforzarnos más aún para brindarles la oportunidad de participar cabalmente en la sociedad, lo

que incluye el acceso a la educación, la formación y las oportunidades de trabajo.

El envejecimiento aún es un reto pendiente en Europa. Al respecto, recalco la importancia crucial que tiene la empleabilidad sostenible de los trabajadores de edad. Tenemos que esforzarnos por modificar los prejuicios negativos respecto de los trabajadores de edad, que entre otras cosas, reducen sus oportunidades.

Entre las minorías étnicas, los romaníes son uno de los grupos más marginados y vulnerables de la Unión Europea. Conscientes de ello, en la Unión Europea recientemente hemos adoptado una estrategia para la integración del pueblo romaní a escala nacional en los países de la Unión Europea; dicha estrategia se centra en cuatro ámbitos fundamentales: la mejora de la educación, el empleo, la atención de salud y las condiciones de vivienda.

Por último, quisiera recalcar que con nuestro debate de dos días se cierra el tercer ciclo de Informes Globales desde la aprobación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998.

Durante un período de doce años hemos promovido exitosamente los principios y derechos fundamentales consagrados en la Declaración. Los Estados Miembros han llegado a una tasa de ratificación de los convenios fundamentales del 90 por ciento.

Anticipamos con interés el nuevo seguimiento de la Declaración, que comenzará con el debate recurrente del año próximo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Unión Europea exhorta a los Estados Miembros de la OIT que todavía no lo hayan hecho a ratificar los ocho convenios fundamentales para que pronto se alcance la ratificación universal.

---

*Original árabe: Sr. LOUH (Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argelia)*

---

Durante el debate ya mencioné la cuestión de que estamos todos de acuerdo en que la igualdad es uno de los objetivos de la comunidad internacional en su conjunto. No es posible, en absoluto, dar recetas predeterminadas y aplicarlas a todos los países, ya que el problema radica en su aplicación en cada país, con sus peculiaridades, que deben tenerse en cuenta para que este objetivo, la igualdad, sea conseguido por toda la comunidad internacional.

Creo que lo primero que debemos hacer es aplicar la legislación en todos los países, y mejorarla.

Entre las funciones fundamentales donde las mujeres deben estar representadas están el poder judicial y el poder legislativo, ya que el poder judicial es el que garantiza la aplicación de las leyes.

Nadie puede negar que la crisis financiera y económica que ha conmovido al mundo ha afectado a la discriminación en algunos países, en relación con las mujeres y otros grupos de la población. Incluso en los países industrializados se ha acentuado la discriminación basada en la religión o el color entre los que buscan empleo, así como la discriminación basada en el origen entre los propios residentes. El desempleo generado por la crisis acentúa la discriminación, y esta, a su vez, agrava el desempleo.

En lo tocante a la situación de mi país, la Ley sobre las relaciones laborales se basa en la Constitución, que prohíbe, en su artículo 17, toda discriminación contra los trabajadores por motivos de sexo, raza, edad, situación social o pertenencia a un grupo político o sindical.

Ese principio se respeta y se aplica completamente en la administración pública y el sector público, pero su aplicación en el sector privado, en particular en el sector informal, sigue siendo difícil.

Con respecto a la Ley sobre la nacionalidad, ha sido modificada para que las mujeres puedan transmitir la nacionalidad a sus hijos, en igualdad de derechos con los hombres.

Además, en una ley fundamental se incluirá una reforma para promover el empleo de las mujeres y fijar una cuota de mujeres en los órganos electos, en particular en el Parlamento.

En el ámbito económico, y en el marco del tripartismo y el diálogo social, la Asociación de mujeres participa en los debates de los temas más importantes que afectan al país.

Por otra parte, la participación de la mujer es del 35 por ciento en el sector judicial, del 50 por ciento en el sector de la salud y del 60 por ciento en la enseñanza superior y la investigación.

También querría señalar que en mi país se ha promulgado una Ley sobre las personas con discapacidad. En ella se prevé la promoción laboral de las personas con discapacidad, y se impone a las empresas un porcentaje de contratación de personas con discapacidad. Argelia ha ratificado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.

En cuanto a la no discriminación, en la legislación de Argelia se garantizan los derechos de los trabajadores extranjeros en situación regular y se les aseguran los mismos derechos que a los ciudadanos argelinos, con los mismos derechos adicionales relativos a las creencias religiosas, que incluyen el acuerdo de licencias durante las fiestas religiosas, cosa que no sucede en muchos países.

---

*Original inglés: Sr. CHATURVEDI (Gobierno, India)*

---

Como todos sabemos, millones de personas sufren discriminación en el mundo del trabajo, lo que no solamente viola un derecho humano fundamental, sino que además tiene graves consecuencias económicas y sociales. La discriminación trunca las oportunidades, lo cual hace que se malgaste el talento humano necesario para lograr el progreso económico y se acentúen las desigualdades y tensiones sociales. La lucha contra la discriminación es una parte esencial de la promoción del trabajo decente y el éxito en ese frente se nota mucho más allá del lugar de trabajo.

Independientemente de las repercusiones sociales que haya tenido la crisis financiera, no se debe pasar por alto en las estrategias y medidas de recuperación posterior a la crisis los principios de no discriminación y de igualdad.

La eliminación de la discriminación en el trabajo ha sido una piedra angular del mandato de la OIT desde su creación en 1919. Su importancia capital se refleja en la Declaración de Filadelfia, de 1944, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y en el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009.

El Gobierno de la India ha ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). A efectos de garantizar la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la

mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, se promulgó la ley de igualdad de remuneración de 1976.

La Constitución de la India garantiza libertades civiles que incluyen derechos individuales comunes en la mayoría de las democracias liberales. En el artículo 15 de la Constitución de la India se prohíbe la discriminación por motivos de religión, raza, casta, sexo o lugar de nacimiento, y en el artículo 16 se indica que deberá garantizarse la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en cuestiones relativas al empleo o al nombramiento a cualquier cargo del Estado.

El derecho contra la explotación también es un derecho fundamental de nuestra Constitución que tiene por objeto impedir la explotación de los grupos más débiles de la sociedad. El Parlamento promulgó la ley contra el trabajo en régimen de servidumbre de 1976 para poner fin a esa práctica. La prevención del acoso sexual de las mujeres en el lugar del trabajo también tiene fuerza de ley en virtud del artículo 141 de la Constitución de la India.

En la India, la práctica de la «intocabilidad» es un delito que se puede sancionar por ley y el Parlamento ha promulgado la ley de derechos civiles de 1965.

El Gobierno de la India concede máxima prioridad al bienestar y al desarrollo de los grupos más débiles de la sociedad, en particular las minorías, las mujeres y los niños, y está tomando las medidas necesarias para promover la igualdad y las oportunidades de trabajo decente.

Estamos aplicando un plan destinado a orientar y dar asesoramiento a candidatos pertenecientes a los grupos más débiles a través de 23 centros situados en todo el país. El objetivo de este plan es lograr que la mano de obra calificada disponible oriente a los grupos vulnerables a través de vocaciones adecuadas y mejore su empleabilidad.

El Gobierno de la India está adoptando varias políticas para que las trabajadoras obtengan igualdad de tratamiento, mediante la puesta en marcha de programas de promoción, desarrollo y empleo.

Estamos aplicando una política de discriminación positiva que consiste en destinar parte de las prestaciones que se otorgan en el marco de programas de bienestar social, como el Programa Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi, y parte de las plazas en autogobiernos locales, municipalidades e institutos de formación profesional exclusivamente a las mujeres.

Se hace hincapié en la supresión de las disparidades, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de género. Hemos promulgado leyes para garantizar salarios mínimos, prestaciones de maternidad y la igualdad de remuneración para las mujeres. En estos momentos se está examinando una ley que tiene por objeto garantizar que la tercera parte del Parlamento de la India esté compuesta por mujeres.

La falta de oportunidades de trabajo en los países ha hecho que la gente emigre a otros lugares. Los efectos económicos positivos de la migración en los países de destino, incluidos su contribución al PIB y al mercado de trabajo, el consumo local y el capital humano, pueden ser considerables. Pero, al mismo tiempo, también se han observado consecuencias negativas, a saber, tráfico de personas, discriminación, abuso y explotación de los trabajadores migrantes en los países de destino, y un aumento de la migración irregular e informal. Por eso es importan-

te que se coordinen las políticas entre los países exportadores de trabajadores y se armonicen las políticas entre los países receptores.

Quisiera concluir diciendo que todos los países tienen que asumir la responsabilidad primordial de participar en las medidas internacionales destinadas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el lugar de trabajo.

Agradecemos que la OIT sea el organismo que desempeñe el papel fundamental en la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, ya desde su creación. Nosotros, los Estados Miembros de la OIT, deberíamos reiterar en este foro nuestro compromiso para lograr el trabajo decente y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, los cuales por sí solos pueden sentar las bases de un crecimiento equitativo y equilibrado.

---

*Original árabe:* Sr. BOUHARROU (Gobierno, Marruecos)

---

Es un honor para mí hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno de Marruecos, en el marco del debate del Informe Global, titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Este ha sido el título del Informe Global en el pasado, y la igualdad es, en efecto, un objetivo que sigue pendiente de cumplirse, puesto que aún queda mucho por hacer antes de que se pueda afirmar que se lo ha alcanzado. Existen nuevas y antiguas formas de discriminación que pueden obstaculizar la aplicación del principio de igualdad. Esto es lo que constituye en alguna medida su originalidad con respecto a los informes de años anteriores.

Así pues, el principio de igualdad reviste extrema importancia, puesto que, por un lado, se trata de uno de los principios fundamentales subyacente a las normas fundamentales del trabajo y, por otro lado, la igualdad es una de las condiciones previas que deben cumplirse para el goce de otros derechos, así como un medio que garantiza la dignidad del ser humano. De ahí la importancia de este Informe, que es de una gran calidad y pertinencia.

En la Parte I del Informe se presenta un panorama de las tendencias actuales y de la incidencia de la discriminación, mientras que en la Parte II se aborda el concepto de la discriminación en sus nuevas tanto como en sus antiguas formas. Entre las nuevas formas de discriminación cabe mencionar la discriminación por razón del estado serológico con respecto al VIH/SIDA, de orientación sexual, de factores genéticos y de estilo de vida. Así pues, se observa que el concepto de discriminación se ha ampliado y por ende, el alcance del principio de igualdad ha pasado a ser más general y a otorgar una mayor protección.

En las Partes III y IV de dicho Informe se abordan las cuestiones relativas a la respuesta de la OIT y las medidas necesarias para la elaboración de un plan de acción. A nuestro juicio, estas dos partes se superponen y, por consiguiente, podían haberse subsumido en una parte única, de modo que el Informe habría tenido que dividirse en tres partes, a saber: la Parte I relativa a la descripción de la situación actual, la Parte II relativa a los principios y las prácticas, y la Parte III sobre el plan de acción general para la eliminación de la discriminación.

Me gustaría poner de relieve la riqueza y profundidad que caracterizan a este Informe, en el que se analiza la situación, se define el concepto de discriminación y se propone un plan de acción.

La igualdad no puede lograrse únicamente mediante la aplicación de normas internacionales del

trabajo. La igualdad de derechos debe reflejarse en la realidad y en los hechos, y presupone la existencia de sanciones adecuadas y mecanismos de observancia, como también mecanismos de capacitación, sensibilización y control.

El principio de igualdad ha sido consagrado en las constituciones de varios Estados, así como en los instrumentos relativos a los derechos humanos y en los convenios internacionales del trabajo, incluidos dos Convenios fundamentales, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que han sido ampliamente ratificados por los países.

Esas dos normas contribuyen a la promoción de la justicia social a la que todos aspiramos.

Después de esta introducción general, permítanme que trate de la cuestión de la igualdad dentro del contexto marroquí. Marruecos, se ha inspirado mucho en las leyes laborales internacionales al elaborar su nueva legislación laboral en 2004, tras haber ratificado muchos convenios internacionales relativos al trabajo, incluidos el Convenio núm. 100 y el Convenio núm. 111. En consecuencia, la nueva legislación prohíbe todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación y dispone la igualdad entre el hombre y la mujer en el empleo y la remuneración. Asimismo, el Código Penal prohíbe la discriminación en general.

Para garantizar la igualdad en las relaciones de trabajo, el Código Laboral y el Código Penal establecen sanciones severas para la discriminación basada en las opiniones políticas, el origen étnico, la religión, el sexo, el estado marital, etc.

Marruecos no se ha limitado al aspecto legislativo, sino que también ha establecido programas nacionales para promover la igualdad como una de las condiciones para alcanzar la paz social, incluida una estrategia desarrollada con la participación de la sociedad civil orientada a alcanzar la igualdad, con cinco niveles de intervención: los derechos civiles, la representación y la toma de decisiones, los derechos económicos y sociales, las actitudes individuales y colectivas, y la incorporación de los valores de igualdad en las políticas públicas. En aplicación de los principios de esta estrategia, el Ministerio de Trabajo ha iniciado un proceso de aplicación de esos principios en las instituciones de protección social y formación profesional, en colaboración con el Fondo para la Igualdad y diversos organismos de cooperación internacional.

En cuanto a la situación de la mujer en puestos de responsabilidad, se han hecho considerables avances: hay cinco mujeres que ocupan el cargo de ministra en el Gobierno y 20 mujeres juezas, mientras que el 39 por ciento de los farmacéuticos y el 20 por ciento de los abogados son mujeres. Además, el Código de la Familia establece la igualdad para las mujeres en relación con el estado civil.

Para concluir, desearía afirmar nuestro compromiso con la promoción de la igualdad en el empleo a través de la inspección del trabajo para eliminar todas las formas de discriminación. Si no se alcanza la plena igualdad, no puede haber progreso ni justicia social.

---

*Original ruso:* Sr. ALIMUKHAMEDOV (Gobierno, Uzbekistán)

---

El Informe del Director General muestra en especial que la crisis económica y financiera ha conllevado la pérdida de muchos puestos de trabajo y que, en particular, ha tenido un efecto negativo sobre los

jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidades y otros grupos vulnerables de la población. Según las evaluaciones de la OIT, para poder restablecer el nivel de empleo harían falta por lo menos 22 millones de nuevos puestos de trabajo. Existe la posibilidad de que las mujeres y los jóvenes que no tienen empleo abandonen el mercado de trabajo si no se ponen en práctica modelos de crecimiento económico eficaces y, por otro lado, a falta de dichos planes harán falta como mínimo diez años para recuperar los niveles anteriores.

Así pues, para garantizar la igualdad en el empleo en todas las regiones, hace falta adoptar las medidas apropiadas para superar todos estos desafíos y atribuir la importancia necesaria a las políticas en materia de empleo mediante la promoción de las inversiones y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, el trabajo a domicilio y las empresas privadas.

En este sentido, en Uzbekistán tenemos una estrategia que, teniendo en cuenta nuestras características demográficas específicas, tiene como principal objetivo el desarrollo económico y social sostenible a corto y mediano plazo.

En consecuencia, en 2011 el Parlamento adoptó un programa en el que hemos previsto crear más de 950.000 empleos, más del 60 por ciento de ellos en las pequeñas empresas y en el sector privado.

Por este motivo, vamos a elaborar una nueva forma legal de organización de empresas, como las empresas familiares, de acuerdo con las tradiciones nacionales y las realidades objetivas de nuestra economía. Esto nos permitirá contar con las condiciones necesarias para difundir de forma dinámica estas empresas familiares en varios ámbitos de la economía, así como crear nuevos puestos de trabajo.

La principal orientación que hay que adoptar es la del trabajo a domicilio, en cooperación con las empresas y teniendo en cuenta los acuerdos laborales, lo que nos permitirá crear empleos para más de 200.000 personas, incluidas las mujeres con varios hijos y las personas discapacitadas.

Asimismo, las personas que trabajan a domicilio deberían disfrutar de las mismas garantías que los otros trabajadores con respecto a la remuneración que reciben por su trabajo, la protección social y las prestaciones de jubilación. Todo esto está en consonancia con los objetivos de la OIT relativos al trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Este año se crearán más de 70.000 puestos de trabajo como resultado de los proyectos para mejorar las infraestructuras de transporte y de ingeniería.

De acuerdo con los principios fundamentales establecidos en el Pacto Mundial para el Empleo, se prestará una mayor atención a las políticas en materia de inversiones. En 2011, hemos establecido una serie de acuerdos con instituciones financieras internacionales y empresas extranjeras para invertir más de tres mil millones de dólares de los Estados Unidos en el sector real de la economía de Uzbekistán.

Entre 2011 y 2015, en los sectores mecánico, automovilístico, químico, agroalimentario, textil, industrial y de alta tecnología vamos a desarrollar 500 grandes proyectos de inversión que generarán puestos de trabajo sostenibles.

La creación de nuevos puestos de trabajo nos permitirá dar trabajo a más de 450.000 personas que en 2011 terminarán su formación profesional. Disponemos de un programa especial para que las em-

presas y las facultades trabajen juntas a fin de preparar a estos titulados para su vida laboral.

Como bien puede demostrarse, es necesario que la OIT siga apoyando a los Estados Miembros en la aplicación de estas medidas para asegurarnos de lograr un crecimiento y unos empleos no discriminatorios.

---

Sra. TRIANA (*trabajadora, Colombia*)

---

Haciendo un análisis del Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, es importante constatar la urgente necesidad de implementar acciones tripartitas que disminuyan esas desigualdades y discriminaciones que se dan en todo el mundo, naturalmente en unos países más que en otros. Las desigualdades son más graves si nos detenemos a analizar el flagelo del desempleo y la tercerización laboral y, como muy bien lo refleja el documento, esto ha contribuido y está contribuyendo al crecimiento de la pobreza. De igual forma, el Informe nos permite constatar la diversidad de motivos y la conjugación de varios de ellos, por ejemplo, en Colombia la peor situación la generan las cooperativas de trabajo asociado quienes contratan a mujeres y hombres sin la debida protección de sus derechos. De igual forma en el Estado, otros trabajadores y trabajadoras son contratados mediante mecanismos de prestación de servicios, sin prestaciones sociales y sin la más mínima seguridad social. En fin, todas las formas que hoy se emplean para la contratación laboral permiten ampliar estas discriminaciones y conjugan las desigualdades en los salarios y en el acceso a la seguridad social, entre otras. Con estas formas de contratación y tercerización es posible eludir las leyes nacionales y las normativas internacionales existentes.

No podemos seguir viendo el juego con el cual hoy se quitan las reivindicaciones por las que hemos luchado durante muchos años los trabajadores, para que de esta forma se pretenda igualar las condiciones de vida de la población partiendo de los mínimos. El trabajo decente es la alternativa para combatir las desigualdades y alcanzar la justicia social. Si hay empleo y éste está bien remunerado y con seguridad social, disminuyen las brechas sociales. Como mujer y como colombiana, tengo que apostarle a un país con justicia social, de esto hace parte velar por que se realicen negociaciones colectivas donde se eliminen las discriminaciones. Defender el cumplimiento de las normas y, como instrumento, insistir y persistir en un diálogo social con resultados donde los actores del tripartismo promovamos las cuestiones relativas a las trabajadoras y a los trabajadores, evitando tanto los intermediarios como el individualismo. Por esa razón, desde este escenario también, queremos pedir al movimiento sindical internacional y a la OIT que acompañen, vigilen, apoyen y hagan su aportación a los acuerdos que realicemos en nuestro país, porque recogen aspectos que pueden ayudar a disminuir las discriminaciones. Sólo los hechos concretos harán que se acaben las desigualdades y que en un país como el mío la paz sea posible.

Si bien la crisis aumenta las discriminaciones, les invito a que realicemos actividades, movilizaciones, denuncias y acciones para visibilizar las desigualdades y a que con satisfacción mostremos cuando se encuentren logros y alcances, pero apostémosle realmente a que se acabe con este flagelo.

Finalmente, los actores del tripartismo debemos disponer de una mejor voluntad política para lograr una participación más equitativa de mujeres y de hombres en los espacios de toma de decisiones, y así promover y aplicar políticas reales para que estas brechas discriminatorias se acorten cada vez más.

---

*Original inglés: Sr. SPRIGGS (Gobierno, Estados Unidos)*

Deseo encomiar al Director General de la OIT por su Informe más reciente presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Este Informe muestra el papel fundamental de la OIT a la hora de llamar la atención sobre las cuestiones más apremiantes de nuestro tiempo, la atención de los responsables de la formulación de políticas, de los medios de comunicación y de la opinión pública, y sirviendo de foro de discusión. El Informe Global de la OIT sobre la igualdad en el trabajo, que se publicó por primera vez en 2003, luego en 2007 y ahora en 2011, nos ha ayudado mucho a conocer el mundo cambiante de la discriminación. El Informe de este año nos aporta nuevos conocimientos importantes sobre la discriminación en el mundo del trabajo. Enfoca el tema de la discriminación desde el punto de vista de la crisis económica y financiera mundial y constata que algunas medidas de estímulo, distribuidas en forma desigual entre los distintos sectores, han llevado a la exclusión indirecta de algunos grupos vulnerables como los jóvenes, las minorías étnicas y las mujeres, que están poco representados en dichos sectores.

También se examina la discriminación persistente por motivos de raza y de género pero también se señalan otras formas emergentes de discriminación basadas en el estilo de vida, como la discriminación contra los fumadores o las personas obesas. Asimismo, se pone de relieve el tema de la discriminación estructural, como la falta de servicios de guardería asequibles o de licencias remuneradas suficientes, que hace que algunos sectores del mercado de trabajo resulten también inaccesibles o poco atractivos para los trabajadores con responsabilidades familiares.

El Informe indica que se ha creado un fuerte impulso a nivel mundial y se han logrado progresos considerables en muchas esferas, pero nos recuerda que la capacidad no aumenta al ritmo de la voluntad política.

El Gobierno de los Estados Unidos ha procurado y sigue procurando promover la igualdad en el mundo del trabajo. El Presidente Obama firmó la Ley de equidad salarial Lily Ledbetter, que incluía medidas básicas de protección contra la discriminación salarial de las mujeres y otros grupos de trabajadores. El Presidente abogó por la revocación de la ley basada en la política de «No preguntar, no decir» (*Don't ask, don't tell*) para que las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales pudieran servir abiertamente en el ejército, y en 2010 firmó su revocación.

El Presidente también sigue apoyando la Ley de no discriminación en el empleo, que aborda el tema de la orientación sexual y la identidad de género y cree que deberían reforzarse las leyes que prohíben la discriminación en el empleo.

La Secretaria Solis, del Departamento de Trabajo, se comprometió personalmente a convertir el De-

partamento de Trabajo en un lugar de trabajo modelo, sin discriminación ilícita, y a tal fin incluyó en la política de contratación externa la prohibición expresa de discriminar a los trabajadores por motivos de embarazo o de identidad de género.

Recientemente, la Oficina de la Mujer, dependiente del Departamento de Trabajo, publicó una guía titulada *Why green is your colour* para ayudar a las mujeres a acceder a carreras sostenibles, que proporciona información a las mujeres trabajadoras y profesionales sobre los empleos que van surgiendo en el sector de la economía verde. La Oficina de la Mujer también ha desarrollado un programa «Stem» de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, que alienta a las mujeres a seguir esos tipos de carreras bien remuneradas y las prepara para ellas.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos promueve activamente la flexibilidad en el lugar de trabajo para luchar contra la discriminación estructural contra los trabajadores con responsabilidades familiares. La Oficina de la Mujer ha acogido varios diálogos a nivel nacional sobre la flexibilidad en el lugar de trabajo y la Sección de Horas y Sueldos ha puesto en vigor una ley sobre el tiempo de pausa que permite a las mujeres amamantar a sus bebés en privado cuando vuelven a incorporarse al trabajo. La Sección de Horas y Sueldos aclaró el significado de los términos «hijo» o «hija» en virtud de la Ley de Ausencia Familiar y Médica. La ley permitirá que abuelos, parejas del mismo sexo y cuidadores principales presten la debida atención a los niños que requieran de sus cuidados.

El presupuesto de 2012 prevé la asignación de fondos para ayudar a los estados a regular las licencias con goce de sueldo para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Este año se celebra el centenario del Día Internacional de la Mujer, que se centra en la igualdad de la mujer en el mundo del trabajo. La idea surgió del movimiento laboral de las mujeres en los Estados Unidos, en conmemoración de la protesta de marzo de 1908 del Sindicato internacional de trabajadores de la industria textil y del incendio en la fábrica textil Triangle Shirtwaist en 1911, que costó la vida a más de 140 trabajadoras inmigrantes.

Elogiamos a esas mujeres por su lucha y sacrificio y queremos marcar el centenario para mostrar los progresos que se han alcanzado para hacer que la igualdad de género sea una realidad.

El Informe de la OIT señala que en situaciones de crisis como la de esta recesión económica mundial, las poblaciones más vulnerables del mundo son las que más sufren. En este momento de convulsión económica, debemos esforzarnos aún más por utilizar los instrumentos que se han elaborado y aprovechar los conocimientos adquiridos para abordar necesidades que sin duda serán cada vez mayores.

---

*Original francés: Sra. LEHTO-KOMULAINEN (trabajadora, Finlandia)*

Ante todo, desearía felicitar a la OIT por el Informe Global. Este excelente Informe trata pertinentemente de los distintos aspectos de la igualdad en el trabajo y los efectos de la crisis mundial. Se proponen cuatro esferas de acción prioritarias para el futuro. Desearía subrayar las dos siguientes:

En primer lugar, la promoción de la ratificación y la aplicación universal de los convenios fundamentales en materia de igualdad; a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y

el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En segundo lugar, crear y compartir conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Desearía referirme al discurso del Director General durante la segunda sesión. Todos deberíamos recordar lo que dijo entonces: «La discriminación no sólo es perniciosa sino que es ineficaz».

La Sra. Bachelet acaba de referirse a ello también. La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres se mantiene, inclusive en mi país. Hace algunos años, en Finlandia se acordó un programa tripartito para disminuir las diferencias entre los salarios de los hombres y las mujeres. Ese programa es bastante ambicioso. Fue decidido entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores.

El seguimiento también se hace de manera tripartita. Se hará un balance del programa y se decidirán entonces las nuevas medidas necesarias.

Esperemos que al final de esta reunión de la Conferencia se adopte un convenio sólido sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, acompañado de una recomendación, y que sea ampliamente ratificado.

Al hacerlo, valoricemos a esas personas que en su mayor parte son mujeres, muchachas e inmigrantes ofreciéndoles un contrato de trabajo como a cada trabajadora y trabajador. Consideremos el trabajo doméstico como un trabajo verdadero y visible.

Para concluir, diré que todos tenemos la responsabilidad de cambiar las cosas. El Director General observa a este respecto la importancia de este mensaje. Nuestras labores tendrán poca importancia si actuamos de consuno solamente en Ginebra. Debemos cooperar plenamente en nuestros países respectivos. La OIT, por su organización tripartita, es única. El diálogo social debe ser respetado en la OIT, pero también a nivel nacional.

Sin la cooperación entre los interlocutores sociales y los gobiernos no habrá soluciones sostenibles para lograr la igualdad en el trabajo.

---

*Original francés: Sra. CHOUBA (Gobierno, Túnez)*

Quiero agradecer a la Mesa de la Conferencia por la calidad del Informe Global que se nos ha presentado, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, sobre la igualdad en el trabajo y la lucha contra la discriminación. En dicho Informe se han puesto de manifiesto los progresos alcanzados en la materia, así como los retos pendientes en la lucha contra todas las formas de discriminación.

Con mucha frecuencia, las mujeres son víctimas de discriminación y se avasallan sus derechos en forma injustificada. Las mujeres de mi país desempeñaron una función preponderante en la revolución del 14 de enero y siguen luchando para no perder sus derechos como consecuencia de la influencia de fuerzas oscurantistas y retrógradas que intentan por todos los medios cuestionar los progresos que las mujeres han realizado en cuanto a empleo, educación e igualdad en general. Esas mismas fuerzas buscan a toda costa responsabilizar a las mujeres de los males que aquejan a la sociedad contemporánea, como el desempleo y el subempleo.

Las mujeres de Túnez son combativas. Deben serlo por el bien de las próximas generaciones. No van a ceder. Están constituyendo sindicatos y asociaciones femeninas para hacer que se escuche su voz y para estar presentes en el ámbito político y social.

Una de las reivindicaciones de las mujeres de Túnez, posteriores a la revolución, se relaciona con el nuevo código electoral, promulgado hace algunos días, en el que se consagró el principio de igualdad absoluta. El escrutinio por listas se celebrará el 23 de octubre a partir de las listas presentadas por los partidos políticos que, y creo que ésta es una iniciativa sin precedentes, perderían su habilitación en caso de que no respeten la paridad.

La lucha contra la discriminación continúa en Túnez. La revolución del 14 de enero nos ha otorgado la libertad necesaria para lograr la culminación de nuestro combate en aras de una completa igualdad.

---

*Original inglés: Sra. HANGA (Gobierno, Zimbabwe)*

Quiero agradecer y felicitar al Director General y sus colaboradores por el Informe Global, que es completo y está bien articulado, y se centra este año en la igualdad y la no discriminación en el trabajo.

Como todos sabemos, el principio de igualdad de trato y de oportunidades está en el centro del mandato de la OIT para promover la justicia social en el mundo del trabajo. De esta manera, la OIT ha reafirmado su compromiso para asegurar la igualdad a través de la adopción de distintas declaraciones, resoluciones e instrumentos orientados a promover la igualdad, tanto de los hombres como de las mujeres, en todos los aspectos de su vida laboral.

El Informe Global que se presenta en esta 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia sigue a la crisis económica y financiera, que ha causado una importante pérdida de empleos que sigue afectando a todo el mundo. En efecto, la discriminación sigue persistiendo y es multifacética, porque afecta el acceso al empleo. La crisis reciente ha llevado a la inestabilidad dentro de los mercados de trabajo en todo el mundo, dado que los trabajadores con empleos precarios están más afectados por la discriminación y son más vulnerables a ella en comparación con aquellos que tienen una forma de empleo más estable.

A este respecto, nuestro Gobierno está plenamente de acuerdo con las observaciones expuestas en el Informe Global en el sentido de que el derecho fundamental de no discriminación debería situarse en el centro de las políticas de recuperación económica y de las medidas para reducir la pobreza, con objeto de conseguir un crecimiento sostenible y unas sociedades más justas. Es por lo tanto imperativo que las medidas para tratar las cuestiones de desigualdad y discriminación en el trabajo se concentren en promulgar y aplicar una legislación racional, aumentar la conciencia y trabajar para cambiar las actitudes y, aún más importante, en intensificar los esfuerzos de colaboración entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

Desde su ratificación de los Convenios núms. 100 y 111, el Gobierno de Zimbabwe ha adoptado varias medidas para asegurar la igualdad y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Actualmente los mandantes tripartitos de mi país están trabajando para redefinir el concepto del trabajo de igual valor, según lo que establece el Convenio núm. 100 de la OIT, en cumplimiento de los comentarios y observaciones de la Comisión de Expertos. Además, la reforma de las leyes laborales, que también incluye la introducción de disposiciones en materia de no discriminación en la legislación que se ocupa de la función pública, está en



consonancia con lo que establece el Convenio núm. 111.

El Informe Global señala las medidas progresivas que han tomado muchos países en cuanto a la igualdad de trato para las personas que viven con el VIH/SIDA. En este sentido, recientemente hemos adoptado un instrumento de vigilancia y evaluación que se utilizará para asegurar la aplicación del código sobre el VIH/SIDA y el empleo, que hace hincapié en la igualdad de trato para los hombres y mujeres afectados por este síndrome.

El Informe Global también subraya la situación precaria en la que se encuentran los trabajadores migrantes en los países en que trabajan, y señala que muchos de esos trabajadores son víctimas de una discriminación generalizada cuando tratan de acceder a un empleo e incluso cuando están contratados. En consecuencia, los trabajadores migrantes se han visto seriamente afectados por la crisis económica reciente en cuanto a reducción del salario, deterioro de las condiciones de trabajo y xenofobia.

Otros retos que tienen los trabajadores migrantes y que consecuentemente han afectado sus posibilidades de gozar de igualdad de trato se relacionan con la falta de acceso a la protección social, en particular las limitadas prestaciones de la seguridad social y la falta de pensiones vitalicias.

El Informe Global señala de una forma intensa y precisa las desigualdades y la discriminación que sufren los trabajadores migrantes, una situación que puede verse en Zimbabwe.

Actualmente, el Gobierno y los interlocutores sociales trabajan para preparar una política nacional sobre migración laboral dentro del contexto de una política nacional más amplia sobre gestión de la migración y sobre la diáspora. Al hacerlo, Zimbabwe confía en que podrá contribuir a la igualdad de trato y a eliminar la discriminación de sus ciudadanas fuera del país.

Mientras estamos deliberando sobre las tendencias mundiales relativas a la igualdad y la discriminación, es alentador ver que en muchos países del mundo se han promulgado leyes sobre la igualdad y la discriminación. Por tanto, mi país espera que todos los Estados Miembros de la OIT apliquen sus respectivas leyes y aseguren la protección de todos los trabajadores, sin distinción de género, raza, religión, opinión política u origen social.

Deseo concluir instando a la OIT a que intensifique su asistencia técnica a los Estados Miembros y los interlocutores sociales para promover el diálogo social y mejorar la capacidad institucional de aplicar en forma eficaz los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo.

También es de gran importancia que se fortalezcan las alianzas internacionales con otros actores internacionales que trabajan en la esfera de la igualdad, en particular, aquellos que están dentro del sistema de las Naciones Unidas. Además de estas alianzas, la OIT tiene que mantenerse firme en su determinación de asegurar la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, particularmente en estos momentos de incertidumbre de los mercados, elevados niveles de desempleo y pobreza endémica. La OIT, por tanto, no puede permitirse que esto se dé por sentado, mientras tratamos de contribuir positivamente al sustento de todos los hombres y mujeres del mundo.

Para terminar, quiero felicitar una vez más a la Oficina por este esclarecedor Informe Global y re-

afirmar el apoyo de mi país a todas las iniciativas de la OIT orientadas a promover la igualdad y eliminar la discriminación en el mundo del trabajo.

---

*Original inglés: Sr. PADMANABHAN (trabajador, India)*

---

Reciban los más cordiales saludos de los trabajadores de la India y en nombre de mi organización, la Central de Sindicatos Indios. Pese a que más del 90 por ciento de los 183 Estados Miembros ha ratificado los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT y estamos avanzando hacia la ratificación universal, la discriminación en el empleo y la ocupación no sólo persiste, sino que se está agravando en el marco de la administración neoliberal y se está instalando por igual en el mundo desarrollado, en los países con economías emergentes, en los países en desarrollo y en los países menos adelantados.

Este tema ya se ha abordado en el presente foro en dos ocasiones, pero la crisis económica actual hace que el capitalismo esté incapacitado para volver a la situación económica mundial anterior a ella. Los embates de la discriminación han tomado dimensiones sin precedentes. La discriminación reviste varios aspectos pero, por falta de tiempo, me voy a limitar a mencionar sólo algunos.

En el marco de la globalización capitalista, los trabajadores migrantes, tanto a escala nacional como internacional, se han convertido en las mayores víctimas de las discriminaciones multidimensionales y, como se señala acertadamente en el Informe, el colapso financiero y sus consecuencias en la crisis económica han acentuado el problema. Los trabajadores migrantes están siendo objeto de discriminación en los lugares de trabajo, en las zonas residenciales y en su vida social. La discriminación les lleva a ser víctimas de la explotación económica y social. Mi propio país no es una excepción.

Las mujeres, en general, y las trabajadoras, en particular, son las que más sufren discriminación. En lo que se refiere a la discriminación en el lugar de trabajo, la gran mayoría de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector informal, en el cual se les priva de los derechos de negociación colectiva y son discriminadas desde el punto de vista salarial, discriminaciones que se encuentran profundamente arraigadas. Las mujeres son una presa fácil de todo tipo de despidos no justificados. El acoso sexual y la denegación de instalaciones y derechos específicos para las mujeres en el lugar de trabajo están muy extendidos, sobre todo en los países en desarrollo y subdesarrollados. El atraso social es un caldo de cultivo para la discriminación contra las mujeres, incluso antes de nacer. Los datos preliminares del censo de 2011 en la India ponen de manifiesto que la proporción de hombres y mujeres en el grupo de edad de cero a seis años es más desequilibrada en la actualidad que en cualquier otro decenio desde la independencia de 1947. El problema de las hijas desaparecidas está siendo objeto de serios debates en estos momentos. Los abortos selectivos son la causa de esta preocupante situación.

Con la creciente subcontratación, también llamada externalización, buena parte de los trabajadores, incluidos los del sector manufacturero, se ven discriminados en cuanto a los salarios, la seguridad en el empleo, la seguridad social, etc. Este tipo de discriminaciones en el lugar de trabajo en relación con el empleo y las condiciones de servicio son inherentes al orden político y económico y están estructuradas en él, se ven promovidas por los empleadores como instrumento para obtener beneficios y están

auspiciadas por las políticas vigentes. Se trata del mayor desafío del momento, en particular para el movimiento sindical. La OIT debe forjarse una opinión fuerte y global a este respecto.

En cuanto a las discriminaciones por motivos de casta, credo, religión y demás razones sociales, las fuerzas políticas las utilizan meticulosamente para sacar provecho político. Diversas fuerzas reaccionarias utilizan a las víctimas de discriminación para romper la unidad de la clase trabajadora. Debe darse prioridad a las deliberaciones en foros internacionales y nacionales, así como al seguimiento adecuado por todas las partes interesadas, para poner fin a la discriminación. La tarea de los sindicatos y todos los mandantes consiste en redoblar esfuerzos para movilizar a la clase obrera con el fin de continuar con la lucha, lograr la justicia y eliminar esa lacra social.

Por último, si bien agradecemos la función que desempeña la OIT para facilitar esta tarea, permítanme decir a los distinguidos participantes en este augusto foro que la OIT debería poner en práctica lo que predica. En lo que se refiere a la discriminación contra sindicatos por ideas políticas, en el Informe se indica que «suele acusarse a los sindicalistas de participar en actividades políticas inaceptables». Sin embargo, la conciliación de intereses políticos ha sido lamentablemente la causa de que muchos Estados-naciones y organizaciones sindicales se vean discriminados en su representación en diversos foros, incluido el Consejo de Administración de la OIT. Para ser sinceros, el constante rechazo de la representación de la Federación Sindical Mundial en el Consejo de Administración de la OIT y otras comisiones, es un caso claro de discriminación por consideraciones políticas. El denominado proceso democrático no es más que una aberración de la democracia científica basada en la representación proporcional. La OIT debería adoptar el principio de «la caridad bien entendida empieza por uno mismo».

---

*Original ruso: Sr. ISAEV (trabajador, Uzbekistán)*

---

El Informe Global contiene un mensaje concreto sobre el hecho de que poco a poco se está ampliando el sistema jurídico y los mecanismos institucionales, lo que no sería posible sin los esfuerzos constantes destinados a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los sindicatos de Uzbekistán disponen de un mecanismo único y exhaustivo para resolver las cuestiones sobre la igualdad en el lugar de trabajo. Me refiero al mecanismo relativo a la negociación colectiva y a los convenios colectivos. La legislación de Uzbekistán permite recurrir a ese tipo de sistema para resolver todas las cuestiones relacionadas con el trabajo.

Las cuestiones relativas a la igualdad en el lugar de trabajo y a la prevención de la discriminación en el trabajo por cuestiones de género, raza, nacionalidad, religión, edad o cualquier otro motivo que no esté relacionado objetivamente con las cualidades del trabajador son un elemento esencial de nuestros convenios colectivos.

Gracias a la experiencia de los sindicatos, en Uzbekistán prácticamente cada convenio colectivo contiene disposiciones que prevén: en primer lugar, pausas remuneradas para las trabajadoras que den de mamar a los niños menores de tres años; en segundo lugar, protección social para las personas que no pueden participar en el mercado de trabajo o que

trabajan con arreglo a cupos establecidos por el servicio de empleo; en tercer lugar, medidas destinadas a las personas que tienen derechos preferenciales y que deben conservar su empleo en caso de despidos masivos, de acuerdo con los cupos establecidos; en cuarto lugar, prestaciones para las personas discapacitadas, los trabajadores con responsabilidades familiares y los trabajadores jóvenes, tanto mujeres como hombres, que compaginen el trabajo con los estudios.

En el acuerdo general que se concluyó a escala nacional entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empleadores para el período 2011-2013, las partes se comprometen, en primer lugar, a trabajar conjuntamente con el fin de aumentar la competitividad de la economía nacional, para llevar a cabo reformas profundas con el objetivo de liberalizar la economía y la esfera social; en segundo lugar, reducir el desempleo, mejorar el sistema de formación y de readaptación profesionales, proporcionar asistencia para encontrar empleo a aquellos que estén acabando su formación o educación, a las personas que hagan el servicio militar y a las personas discapacitadas y que formen parte de otros grupos vulnerables; en tercer lugar, asegurar la participación de los interlocutores sociales tripartitos en la elaboración y la aplicación de los programas sociales y la legislación del Gobierno a fin de garantizar la protección social, y, en cuarto lugar, medidas destinadas a mejorar el sistema de salarios y de remuneraciones, así como a aumentar el salario mínimo, las pensiones, las subvenciones y otras prestaciones, lo cual debería garantizar un incremento de los ingresos reales de la población.

A fin de supervisar la aplicación del acuerdo general, hemos creado un comité nacional tripartito. Los convenios colectivos desempeñan un papel fundamental en la reglamentación de los salarios y el pago puntual de los salarios.

Nuestro objetivo es dar prioridad a las medidas activas relativas al mercado de trabajo, garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y aumentar el empleo. Así pues, prestamos una atención especial a la creación de empleos estables con un salario estable y con condiciones de trabajo seguras, en especial en las áreas rurales.

Reconocemos que es esencial que los sindicatos y las organizaciones de empleadores participen en la supervisión del proceso de creación de empleo y en la aplicación de la legislación para proteger a los trabajadores. Asimismo, se presta especial atención al respeto de los derechos jurídicos de los sindicatos, velando para que nada obstaculice su creación y funcionamiento en el lugar de trabajo.

Por consiguiente, Uzbekistán dispone de todas las medidas necesarias para garantizar el trabajo decente. Ahora necesitamos que el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y de empleadores prosigan con sus esfuerzos para lograr la igualdad en el lugar de trabajo.

---

*Original inglés: Sra. BYERS (trabajadora, Canadá)*

---

Como señalé antes deseamos intervenir nuevamente para abordar determinadas cuestiones. Una de las cosas que me ha incomodado a lo largo de este debate sobre la discriminación y las medidas para combatirla es que si bien no podemos aplicar una solución única a todos los casos, en ningún caso deberíamos llegar a decir que permitimos ciertos tipos de discriminación en razón de la idiosincrasia de nuestras organizaciones, países, etc.

El Grupo de los Trabajadores apoyó cuatro medidas estratégicas del Plan de Acción, a saber: la promoción de la ratificación y aplicación universales del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el desarrollo e intercambio de conocimientos relativos a la eliminación de la discriminación, el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y el fortalecimiento de las alianzas internacionales. Pero creemos que es importante asimismo fijar ciertas prioridades temáticas, amén de las prioridades estratégicas.

Anteriormente mencioné la cuestión de igualdad de género. Hemos oído hoy a personas que hablaban sobre los avances logrados en este terreno pero también sabemos, en el fondo, que no estamos avanzando a buen ritmo -de hecho estamos perdiendo terreno en muchos frentes- y que hay unas cuantas cosas que todavía podríamos hacer.

Al leer este informe me pareció curioso que hiciera referencia a las recomendaciones formuladas en la reunión de la Conferencia de 2009 por la Comisión de la Igualdad de Género, en su informe *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, sin mencionarlo en ningún momento. Quizás me esté mostrando demasiado susceptible en este punto, ya que ejercí como portavoz de los trabajadores en aquel caso, pero no hubiera estado demás recordar que las recomendaciones figuran en ese informe. Ciertas recomendaciones de dicho informe van destinadas a las organizaciones de trabajadores, a empleadores, a gobiernos y a la OIT, y me pregunto cuánta gente en esta sala, o en el Consejo de Administración, ha llegado a hacer algo al respecto y qué avances han logrado en sus respectivos países.

A la luz del informe que hemos examinado, ya dije anteriormente que se debe seguir considerando prioritaria la cuestión de la igualdad de remuneración y no sólo no hemos avanzado en ese ámbito sino que hemos retrocedido. Hace 30 años, cuando yo era una activista mucho más joven, se me decía que si las mujeres querían igualdad no teníamos más que estudiar más, tener menos hijos, pasar menos tiempo fuera del trabajo. De esa forma lograríamos acercarnos a la igualdad de remuneración. Pues bien, hemos logrado algunos avances pero de hecho estamos, en lo que se refiere a brecha salarial, en el mismo punto que hace 30 años, así que tengo mucho trabajo por delante.

También la cuestión de la maternidad como factor de discriminación requiere trabajar más y creemos que el aumento de este tipo de discriminación amerita un compromiso activo de la OIT, tanto a nivel práctico como teórico.

También he mencionado anteriormente la cuestión del cuidado de los niños y el acoso sexual. La OIT podría desempeñar un papel fundamental recordando la importancia de la protección legal contra el acoso sexual, y me satisface comprobar la colaboración de hoy entre ONU-Mujeres y la OIT, pero creemos que es preciso reforzar esa faceta abordando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Confiamos en una colaboración a escala de toda la Oficina, coordinada de la Oficina para la Igualdad de Género, para mayor eficacia.

Dos últimos puntos: la cuestión del racismo y de la etnicidad sigue requiriendo la adopción de medidas urgentes por parte de la Oficina. Reconocemos que es un desafío enorme. Hay un auge del racismo

y de la xenofobia, por lo que debería ser una de las prioridades de la OIT. Aquí se han mencionado toda clase de ejemplos sobre migrantes, solicitantes de asilo y minorías étnicas, que en todo momento pueden convertirse en chivos expiatorios, pero especialmente en momentos de crisis económica.

También vuelvo a insistir en que debemos preguntarnos seriamente adónde nos lleva este debate. ¿Cuál es la próxima parada? ¿Qué pueden hacer la Conferencia o el Consejo de Administración o algún otro órgano de la OIT para lograr que avance este debate?

También planteamos la cuestión de la discriminación múltiple, que la Oficina debe atender con mayor detenimiento. El Informe aborda ya estas tareas, pero quizás debamos ser más sistemáticos.

En la perspectiva regional, alentamos a la Oficina a que aproveche la oportunidad que le ofrece la democratización de los Estados árabes para mejorar la legislación antidiscriminatoria y su aplicación en esta región.

Señor Presidente, usted ha presidido la celebración de esta 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sumamente importante, pero diría que también este debate que preside ha tenido gran importancia. Podemos decir, entre todos, no a la discriminación y sí a la igualdad en el mundo del trabajo; decir que sabemos que la discriminación nos afecta a todos y de manera negativa a lo largo de la vida. Y que la igualdad nos afectará a todos de manera positiva en el transcurso de nuestras vidas, o sea, que debemos entablar esta batalla, hacer algo al respecto y redoblar nuestros esfuerzos para que el excelente trabajo en marcha reciba el impulso y los recursos necesarios.

---

*Original inglés:* Sr. RAHMAN (empleador, Bangladesh)

Ya hice mis comentarios en mi intervención anterior. Sin embargo, quería recalcar el papel que desempeña el contexto socioeconómico y la manera en que influye en la evolución de la igualdad en el mundo del trabajo.

El activismo jurídico y la ratificación universal por sí mismos no nos permitirán realizar grandes avances si hay pocos empleos, si el crecimiento es lento y si la pobreza y las privaciones son generalizadas.

Por el contrario, la eficacia del activismo jurídico y normativo se verá reforzada en un entorno socioeconómico en el que haya una gran cantidad de puestos de trabajo, se registre un crecimiento sostenido y se redistribuya la riqueza.

Por lo tanto, como requisito previo para reducir eficazmente la discriminación en el trabajo, debemos centrarnos en aquellas políticas que permitan impulsar el crecimiento sostenido y la redistribución de la riqueza. A tales fines, se debe contar con un entorno normativo que sea propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.

---

*Original francés:* El PRESIDENTE

Hemos concluido el debate sobre el Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ha sido un debate muy fructífero y enriquecedor. Muchas gracias a todos por sus aportaciones.

Espero que las deliberaciones de esta tarde nos permitan seguir avanzando hacia la igualdad en el mundo del trabajo para que, en un futuro próximo,

sea posible hacer desaparecer toda discriminación en el empleo y la ocupación.

*(Se levanta la sesión a las 18.55 horas.)*

# ÍNDICE

*Página*

*Novena sesión*

Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	1
--	---

.....  
: Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto :  
: ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los :  
: observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir :  
: copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección [www.ilo.org](http://www.ilo.org). :  
:.....