



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/INS/15/3

Sección Institucional

INS

Fecha: 1.º de marzo de 2016

Original: inglés

DECIMOQUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Tercer informe complementario: Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que facilite orientación respecto de la contribución de la OIT al Decenio Internacional, tomando en consideración el actual Programa y Presupuesto, así como los objetivos y metas pertinentes de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (véase el proyecto de decisión, que figura en el párrafo 23 del documento).

Objetivo estratégico pertinente: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS).

Documentos conexos: Ninguno.

Introducción

1. El 23 de diciembre de 2014, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución¹ por la que proclamó el período 2015-2024 Decenio Internacional para los Afrodescendientes². El tema del Decenio Internacional es «Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo» y su principal objetivo propugnar el respeto, la protección y la realización de todos los derechos humanos de los afrodescendientes, según se reconocen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con base en los principios de no discriminación y de igualdad. El Decenio Internacional debería permitir a las Naciones Unidas, a los Estados Miembros, a los interlocutores sociales, a la sociedad civil y a todos los demás actores relevantes unirse a los afrodescendientes para tomar medidas eficaces en aras de la aplicación de un programa de actividades³ que la Asamblea General adoptó en Durban, en 2014.
2. En el Programa de actividades se reconoce que la Declaración y el Programa de Acción de Durban⁴ conforman un marco de las Naciones Unidas completo y una base sólida para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. También se reconoce que los afrodescendientes fueron víctimas de la esclavitud, la trata de esclavos y el colonialismo, y que siguen padeciendo las secuelas de aquellas prácticas. Tanto en el Programa de actividades como en la Declaración de Durban se enuncia toda una serie de medidas que los Estados deberían adoptar para corregir y mejorar la situación de los afrodescendientes, al tiempo que se exhorta a los organismos de las Naciones Unidas, incluidos los especializados, a actuar en este sentido en sus respectivas áreas de competencia y en función de sus recursos presupuestarios.
3. En lo referente al mundo del trabajo, en el Programa de actividades se declara que «[l]os Estados deberían adoptar medidas concretas para eliminar el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el lugar de trabajo contra todos los trabajadores, en particular los afrodescendientes, incluidos los migrantes, y asegurar la plena igualdad de todos ante la ley, incluida la legislación laboral, y eliminar, según proceda, los obstáculos a la participación en la formación profesional, la negociación colectiva, el empleo, los contratos y las actividades sindicales; el acceso a los tribunales judiciales y administrativos para plantear quejas; el derecho a buscar empleo en diferentes partes del país de residencia; y el trabajo en condiciones seguras y saludables» (párrafo 23).

¹ Asamblea General de las Naciones Unidas: *Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes*, resolución adoptada por la Asamblea General el 23 de diciembre de 2013, 7 de febrero de 2014, documento A/RES/68/237.

² Cabe definir a los afrodescendientes como aquellas personas que descienden de africanos que fueron víctimas de la trata de esclavos transatlántica y mediterránea. El colectivo incluye a quienes fueron objeto de trata de esclavos en el África Subsahariana, ... así como los africanos y sus descendientes que, tras acceder su país a la independencia, emigraron a Europa, a Canadá o a Oriente Medio, a veces con fines laborales. Véase Comisión de Derechos Humanos: Grupo de Trabajo de Expertos sobre las personas de ascendencia africana, identificación y definición de las «personas de ascendencia africana» y forma que adopta la discriminación racial en las distintas regiones, (documento E/CN.4/2003/WG.20/WP.3).

³ Asamblea General de las Naciones Unidas: *Programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes*, resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de noviembre de 2014, documento A/RES/69/16.

⁴ Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 31 de agosto a 8 de septiembre de 2001, Durban, Sudáfrica.

4. Además, los Estados deberían «aprobar y aplicar políticas y programas que proporcionen una protección eficaz a los afrodescendientes que se enfrentan a formas múltiples, agravadas y concomitantes de discriminación por otros motivos conexos, como la edad, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otro tipo, el origen social, el patrimonio, la discapacidad, el nacimiento u otra condición, y revisar y derogar todas las políticas y leyes que discriminen a esas personas» (párrafo 26).
5. Los Estados deberían «incorporar una perspectiva de género en la formulación y supervisión de las políticas públicas, teniendo en cuenta las necesidades y realidades específicas de las mujeres y niñas de ascendencia africana...» (párrafo 27).
6. Los programas, fondos, organismos especializados y otros órganos competentes de las Naciones Unidas deberían adoptar medidas de concienciación respecto a esta problemática, ayudar a los Estados Miembros a cumplir de manera plena y efectiva las obligaciones dimanantes de la Declaración y el Programa de Acción de Durban, recabar datos estadísticos e incorporar los derechos humanos a los programas de desarrollo, inclusive en el ámbito del empleo (párrafo 28).
7. En este contexto, el presente documento tiene por objeto permitir al Consejo de Administración dar orientación sobre la contribución de la OIT al Decenio Internacional, teniendo en cuenta el actual Programa y Presupuesto, así como los objetivos y metas pertinentes de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Los afrodescendientes y el mundo del trabajo: Vista general

8. Según las cifras oficiales, en 2010 vivían en América Latina unos 120 millones de personas afrodescendientes ⁵, 42 millones en los Estados Unidos ⁶ y varios millones en los demás continentes. Ya descendan de víctimas de la esclavitud y de la trata de esclavos transatlántica, o de migrantes que dejaron su país en fechas más recientes, los afrodescendientes deben hacer frente a varios problemas de discriminación que les recluyen muy a menudo en la pobreza y la exclusión. Si bien la escasez de datos estadísticos impide con frecuencia ilustrar este fenómeno, existen suficientes muestras de la desigualdad que los afrodescendientes sufren en términos de acceso a la educación y a la formación profesional, de sus tasas de desempleo siempre elevadas e incluso en aumento, de su presencia desproporcionada en los empleos informales y que requieren un nivel bajo de cualificación, y de su escasa representación en los puestos superiores de gestión ⁷, así como en los puestos de dirección en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
9. La marginación y exclusión que experimentan las mujeres y los hombres de ascendencia africana no son sólo fruto de episodios individuales de discriminación durante la fase de contratación, pues también obedecen a una discriminación estructural dirigida contra los afrodescendientes que se halla a veces profundamente arraigada en la sociedad, e incluso en

⁵ Naciones Unidas: *Guía operacional para la implementación y el seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo*, documento LC/L-4061(CRPD.2/3), 21 de septiembre de 2015, pág. 134.

⁶ Oficina del Censo de los Estados Unidos: *The Black Population 2012*, pág. 3, consultado el 5 de febrero de 2016 en <https://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-06.pdf>.

⁷ OIT: *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, documento ILC.101/III/1B (pág. 341, párrafo 766).

las instituciones y políticas del mercado laboral. Estas desventajas se ven agravadas por un respaldo insuficiente de las autoridades responsables de velar por la efectiva aplicación de la ley, un acceso limitado a las instancias judiciales, la ausencia de datos cualitativos y cuantitativos desglosados por razas y orígenes étnicos, una representación escasa o limitada en las negociaciones colectivas, la ausencia de políticas de acción positiva idóneas, y un acceso inadecuado a la educación y a la formación. En algunos casos, ni el acceso generalizado a la educación garantiza a los afrodescendientes la igualdad de acceso al empleo o a empleos de idéntica calidad ⁸. Además, la ausencia de resultados escolares favorables y las consiguientes dificultades para obtener un empleo e ingresos adecuados pueden incidir negativamente en los niños de ascendencia africana y conducir al trabajo infantil o forzoso ⁹.

- 10.** En América Latina y el Caribe, los afrodescendientes registran, junto con los pueblos indígenas, los peores indicadores económicos y sociales, y representan en gran medida la población más pobre de la región. Si bien en esta región se suele considerar que los pueblos indígenas y los afrodescendientes constituyen dos categorías separadas, varios países los incluyen entre los «pueblos indígenas y tribales», según se definen en el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) ¹⁰. Las estadísticas delatan un grado de analfabetismo elevado entre esas personas, que suelen trabajar principalmente en la economía informal y ocupar empleos que requieren pocas cualificaciones y están mal retribuidos. Además, la tasa de desempleo de estos colectivos suele ser superior a la norma ¹¹. En el Brasil, por ejemplo, el desempleo de los afrodescendientes es un 50 por ciento superior al de los descendientes de europeos, cuya renta mensual media dobla prácticamente la de los afrobrasileños ¹². En Panamá, la tasa de desempleo de los afrodescendientes, especialmente de los jóvenes, supera la media nacional. Además de los escollos que deben sortear en la fase de contratación, los afrodescendientes sufren en ocasiones acoso racista una vez en el trabajo ¹³. En Honduras, se estima que el 71 por ciento de la población indígena vive por debajo del umbral de la pobreza ¹⁴.
- 11.** La situación no es diferente en otras regiones del mundo. En los Estados Unidos, la renta anual mediana de los hogares integrados por descendientes de africanos era de

⁸ Asociación para el Desarrollo de las Mujeres Negras Costarricenses y Red Nacional de Juventud Afrocostarricense: informe alternativo sobre la implementación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial en Costa Rica, junio de 2015, págs. 12 y siguientes.

⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 11.º período de sesiones, misión a Portugal, 13 de agosto de 2012, documento A/HRC/21/60/Add.1, pág. 10.

¹⁰ Como el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia y Honduras.

¹¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos: *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*, 2011, documento OEA/Ser.L/V/II, pág. 18.

¹² Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 14.º período de sesiones, misión al Brasil, 4 de septiembre de 2014, documento A/HRC/27/68/Add.1, pág. 4.

¹³ Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 14.º período de sesiones, misión a Panamá, 21 de agosto de 2013, documento A/HRC/24/52/Add.2, pág. 10.

¹⁴ Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola: *Dar a la población rural pobre de Honduras la oportunidad de salir de la pobreza*, 2011, pág. 2.

33 321 dólares de los Estados Unidos en 2012, frente a una renta nacional mediana de 51 017 dólares ¹⁵. Por otra parte, en 2014 se registraron 25 482 demandas por discriminación racial en el empleo presentadas por afrodescendientes que alegaban despido improcedente, condiciones de empleo inicuas y acoso ¹⁶. En los Países Bajos, los afrodescendientes están insuficientemente representados en los puestos superiores, tanto en el sector público como en el privado; la tasa de desempleo de los migrantes naturales de Suriname y de las Antillas Neerlandesas es tres veces superior a la de los neerlandeses blancos ¹⁷. En Portugal, se observa que los afrodescendientes realizan a menudo trabajos manuales y rara vez ocupan puestos de decisión ¹⁸. Según las últimas cifras disponibles en el Reino Unido, que corresponden al año 2011, un 50,1 por ciento de los jóvenes negros o negros británicos que no estudiaban a tiempo completo y el 43,5 por ciento de los jóvenes de ascendencia étnica mixta que tampoco estudiaban a tiempo completo estaban desempleados ¹⁹. En fechas más recientes, la situación de los trabajadores de ascendencia africana en Europa quedó eclipsada por la de los migrantes, entre ellos los migrantes irregulares de ascendencia africana, que también tienen inmensas dificultades en encontrar trabajo. En algunos países, los migrantes irregulares de Europa Oriental van tomando poco a poco el trabajo de los migrantes irregulares de ascendencia africana, pues son menos visibles que ellos y tienen menos probabilidades de que les localicen las autoridades ²⁰.

12. Los países no dejan de tomar medidas para mejorar la situación de los afrodescendientes, aunque con resultados desiguales. Algunos han instituido planes de acción nacionales ²¹, medidas especiales o de acción afirmativa, y han adoptado disposiciones para mejorar las estadísticas sobre razas y etnias a fin de atenuar la invisibilidad social. Así, por ejemplo, en 2013, el Uruguay promulgó una ley sobre medidas destinadas a propugnar la participación de los afrodescendientes en la educación y el empleo, y Chile adoptó un proyecto de ley por el que se reconoce a los afrodescendientes como grupo étnico ²². Por otra parte, en Honduras se ha adoptado el Plan Estratégico de Desarrollo Integral con Identidad de los Pueblos

¹⁵ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC): *African-Americans in the American Workforce 2015*, pág. 1, consultado el 25 de enero de 2016 en http://www1.eeoc.gov//eeoc/statistics/reports/american_experiences/african_americans.cfm?renderforprint=1.

¹⁶ EEOC: *African-Americans in the American Workforce 2015*, pág. 2, consultado el 25 de enero de 2016 en http://www1.eeoc.gov//eeoc/statistics/reports/american_experiences/african_americans.cfm?renderforprint=1.

¹⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 16.º período de sesiones, misión a los Países Bajos, 20 de julio de 2015, documento A/HRC/30/56/Add.1, pág. 11.

¹⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 11.º período de sesiones, misión a Portugal, 13 de agosto de 2012, documento A/HRC/21/60/Add.1, pág. 9.

¹⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 12.º período de sesiones, misión al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, 5 de agosto de 2013, documento A/HRC/24/52/Add.1, pág. 7.

²⁰ Asamblea General de las Naciones Unidas, informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su 11.º período de sesiones, misión a Portugal, 13 de agosto de 2012, documento A/HRC/21/60/Add.1, pág. 9.

²¹ Plan Nacional para Afrodescendientes (2015-2018) de Costa Rica.

²² Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR): observación sobre el Convenio núm. 111, 2013, relativa a Chile.

Indígenas y Afrohondureños (2011-2022)²³. Ahora bien, pese a la legislación y a las políticas generalmente eficaces que hoy se aplican en muchos países, todas las regiones registran un déficit todavía marcado en términos de trabajo decente en detrimento de los trabajadores indígenas y afrodescendientes. Este fallo afecta con mayor severidad a las mujeres y a los jóvenes de esos colectivos, a menudo víctimas de una discriminación múltiple.

Acción de la OIT

13. La promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente presupone necesariamente afrontar la discriminación con eficacia, incluida la discriminación múltiple que sufren las mujeres en particular, y superar los estereotipos. Es por tanto indispensable comprender mejor la escala y la naturaleza de la discriminación racial en el mercado de trabajo; lograr una aplicación más efectiva de los convenios de la OIT pertinentes, y perseverar en el empeño de eliminar las trabas que coartan el trabajo decente y la inclusión en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad, sin omitir la economía rural. La realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una condición previa para la justicia social. La expresión colectiva de las mujeres y los hombres de ascendencia africana y su adecuada representación en los procesos de decisión son indispensables para que se pueda progresar por esta senda.
14. Los principios de igualdad y de no discriminación vienen contemplados en la Constitución de la OIT, 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 varias normas internacionales del trabajo, entre ellas, los convenios fundamentales sobre la igualdad y la no discriminación, así como los convenios sobre los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los pueblos indígenas y tribales. La lucha contra la discriminación es un elemento esencial de las intervenciones realizadas en virtud del resultado 8 del Programa y Presupuesto, relativo a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. Además, la igualdad de género y la no discriminación se han definido como uno de los ejes de política transversales; deben fomentarse y aplicarse en las actividades dedicadas al logro de todos los resultados en materia de políticas, por ejemplo haciendo hincapié en los colectivos desfavorecidos como los afrodescendientes, cuando así corresponda.
15. La OIT se halla por tanto en una postura inmejorable para contribuir de manera concreta a la aplicación del Programa de actividades del Decenio Internacional por conducto de sus Programas de Trabajo Decente por País, así como de todos los medios de acción de que dispone y que incluyen tanto la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, incluso mediante los mecanismos de control, como la cooperación técnica.

Actividades de concienciación

16. En el Brasil, la Oficina colabora estrechamente con un equipo de las Naciones Unidas encargado de coordinar el Programa de actividades del Decenio Internacional con miras a la aplicación del Proyecto «Versículos de Libertad», por el que se apunta a empoderar a los niños y niñas afrodescendientes mediante la educación. Se han elaborado muchos planes, campañas y actividades de concienciación en apoyo de los afrodescendientes, lo cual explica la importancia capital que hoy se otorga al tema en el programa de asistencia técnica que la

²³ Plan Estratégico de Desarrollo Integral con Identidad de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (2011-2022). CEACR: solicitud directa sobre el Convenio núm. 169, 2014, relativa a Honduras.

OIT lleva a cabo en el país. En el primer semestre de 2016, la Oficina firmará un Memorando de Entendimiento con el Gobierno y otros interlocutores para crear una red de apoyo a las actividades adicionales que se realicen en el contexto del Decenio Internacional.

Fortalecer el diálogo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

17. Gracias a un proyecto llevado a cabo en Colombia para fortalecer la capacidad de las instituciones de diálogo tripartito con miras a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los afrocolombianos se han logrado resultados importantes, como la consolidación de una institución para reducir la discriminación racial en el lugar de trabajo y la elaboración de planes de acción de ámbito nacional y departamental encaminados a atender las necesidades de las mujeres, los jóvenes y los afrocolombianos en materia de empleo.
18. La Oficina aplicará con dinamismo las recomendaciones que se desprendan de las evaluaciones del proyecto y se concentrará en fortalecer las instituciones nacionales para promover la igualdad étnica y racial en el lugar de trabajo. Con este objetivo, seguirá respaldando, por ejemplo, las actividades que hoy se llevan a cabo en el Brasil, Estado Plurinacional de Bolivia y Perú, concretamente a fin de incrementar la capacidad de los funcionarios del Estado y de los miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para elaborar y aplicar políticas que propicien la diversidad étnica en el lugar de trabajo.

Acopio de estadísticas y de datos fiables

19. La Oficina reconoce que, sin datos fiables, no es posible articular respuestas programáticas adecuadas, ni determinar la medida en que éstas permiten paliar y prevenir la discriminación. Para corregir las disparidades que dificultan el acceso de los afrodescendientes a la salud, a la educación y al empleo, es preciso estudiar la relación que existe entre la discriminación, la pobreza y la exclusión social, e intervenir en consecuencia. Para ello, la Oficina ha acometido un proceso, estructurado en varias fases, destinado a elaborar un método que permitirá a la OIT medir la discriminación en el trabajo, aprovechando su experiencia en la generación de estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso ²⁴. La primera fase, que ya se ha iniciado, consiste en crear indicadores que pueden servir para rastrear las consecuencias de la discriminación por diversos motivos, como la raza y la etnia. Ésta será una prioridad absoluta conforme vayan progresando las actividades de la Oficina en cumplimiento de esta iniciativa de larga duración. A este respecto, la Oficina está preparando una nota de orientación para ayudar al personal a concebir sus intervenciones teniendo presentes las diversas formas de discriminación. Será esencial incrementar la capacidad de acopio de datos desglosados, de conformidad con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 ²⁵, pues ello permitirá elaborar respuestas programáticas y observar su evolución, también con arreglo a la estrategia de acción relativa a los pueblos indígenas y tribales que el Consejo de Administración refrendó en su 325.ª reunión ²⁶.

²⁴ Mediante esta labor se completarán las estimaciones mundiales de la Oficina sobre los trabajadores migrantes.

²⁵ Objetivo 17: Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

²⁶ Documento GB.325/POL/2.

Incrementar la capacidad

20. La Oficina ha preparado y publicado para los mandantes una guía detallada ²⁷ sobre la promoción y el aprecio de la diversidad étnica en el lugar de trabajo mediante la concepción, aplicación y observación de políticas de diversidad étnica en el lugar de trabajo. Esa guía representa un marco adaptable a las circunstancias regionales y nacionales, así como a las dimensiones sectoriales, empresariales y, en su caso, de las cadenas de suministro, que pueden variar. En el contexto del Decenio Internacional, para dar mayor relieve a esta guía y hacerla más accesible a un público más amplio, la Oficina está estudiando la posibilidad de incorporarla al programa de estudios que el Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín, dedica a la igualdad y a la diversidad.

Las economías rural e informal

21. Los resultados en materia de políticas relativos a las economías rural e informal en relación con la importancia de que los trabajadores puedan expresar su opinión brindan nuevas oportunidades para atender las necesidades de los colectivos especialmente vulnerables a la discriminación, como los afrodescendientes. La constitución de organizaciones de trabajadores de la economía rural y de la economía informal conferirá a esos trabajadores mayor peso en las esferas local, sectorial, nacional e internacional a la hora de reivindicar sus derechos fundamentales, concretamente en pro de la no discriminación en el empleo y la ocupación. La promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos, que en varios países son principalmente mujeres afrodescendientes, es también un ámbito en que la acción de la OIT contribuirá al objetivo del Decenio Internacional.

Alianzas internacionales

22. Finalmente, la OIT aprovechará las oportunidades que se le presenten para paliar la situación de los afrodescendientes mediante las diversas alianzas que las múltiples partes interesadas han forjado para lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relativo al crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. La OIT participa activamente en la red de las Naciones Unidas sobre discriminación racial y protección de las minorías, en cuyo contexto se ha elaborado la Nota de orientación sobre la discriminación y la protección de las minorías. Mediante su campaña «50 por la libertad», destinada a impulsar la ratificación del Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, la OIT también puede sensibilizar más a la comunidad internacional respecto a la existencia de la esclavitud y de los efectos que ésta produce.

Proyecto de decisión

23. *El Consejo de Administración reitera la importancia de promover la igualdad de oportunidades y de eliminar todas las formas de discriminación, según se dispone en el Convenio núm. 111, en particular respecto de los afrodescendientes, y solicita a la Oficina que, en la medida de los recursos de que disponga, coadyuve con sus actividades a las medidas que deben adoptar la comunidad internacional y las organizaciones internacionales y regionales para lograr los objetivos del Decenio Internacional a lo largo del presente ejercicio presupuestario y del próximo, de conformidad con los correspondientes programas y presupuestos.*

²⁷ OIT: *Promoting Equity: Ethnic diversity in the workplace: A step by step guide*, 2014.