

## Introducción

1. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal. Se produce una discriminación cada vez que se rechaza o escoge a un trabajador por razón del color de su piel, cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad. Asimismo, se comete una discriminación cada vez que se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer, o cuando se despide a un minero porque es o se cree que es seropositivo. Finalmente, también se incurre en una conducta discriminatoria cada vez que se deniega una licencia comercial a un empresario por razón de sus creencias religiosas o cuando se exige a una mujer para concederle un préstamo bancario que obtenga el permiso de su marido.

2. La discriminación en el empleo y la ocupación reviste diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Pero toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Dicho de otro modo, la discriminación provoca desigualdades y las consolida. La libertad del ser humano para desarrollar sus competencias, amén de elegir y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, se ve restringida de salida, sin tener en cuenta las aptitudes. No pueden desarrollarse las cualificaciones ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia.

3. También la sociedad en general se ve profundamente afectada. El desperdicio de talento y de recursos humanos repercute negativamente sobre la productividad, la competitividad y la economía; se acentúan las desigualdades socioeconómicas, se deterioran la cohesión social y la solidaridad, y la estabilidad política se ve amenazada.

4. La erradicación de la discriminación laboral es indispensable para lograr la justicia social, la cual constituye un elemento esencial del mandato de la OIT. Se trata de uno de los puntales del concepto de trabajo decente para todos los hombres y mujeres, que a su vez se basa en la igualdad de oportunidades para cuantos trabajan o buscan un empleo y un sustento, ya sea como obreros, como empleadores o como trabajadores por cuenta propia, tanto en la economía formal como en la informal. La eliminación de la discriminación forma indisolublemente parte de cualquier estrategia viable de lucha contra la pobreza y de desarrollo económico sostenible.

***La discriminación,  
un problema mundial***

***Características comunes  
de la discriminación***

***La erradicación  
de la discriminación  
es indispensable para  
la justicia social***

5. En la Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944 y hoy parte integrante de la Constitución de la OIT, se recuerda que: «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». La igualdad en el trabajo es un tema recurrente en las normas internacionales del trabajo que adopta y promueve la OIT. Constituye el tema principal de dos de los ocho convenios fundamentales<sup>1</sup>: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Ambos figuran entre los instrumentos de la OIT que han sido objeto de un mayor número de ratificaciones (véase el anexo 2).

6. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en junio de 1998, se reiteró el principio constitucional de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y se confirmó así el propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades.

### *Enfoques dinámicos*

7. En los últimos decenios, los países se han dotado de leyes contra la discriminación y han decidido aplicar enfoques dinámicos para eliminar las desigualdades de trato en el ámbito laboral. Empresas y empleadores de todo el mundo han modificado los procedimientos y las prácticas de contratación, los sistemas de fijación de salarios y las políticas de gestión a fin de garantizar la equidad en el mundo del trabajo. Para los sindicatos, la igualdad ha pasado a ser su objetivo básico, tanto en el marco de la negociación colectiva y en otros ámbitos de actuación como en sus estructuras de representación interna. Hoy somos conscientes de los muchos vínculos que unen la discriminación a la pobreza, la exclusión social, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Comprendemos mejor la manera de abordar esos problemas, pero aún queda mucho camino por andar hasta lograr que la discriminación en el trabajo pase a la historia.

8. La discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal y en constante evolución: es un objetivo cambiante. Si bien algunas de sus manifestaciones más flagrantes han desaparecido, muchas de ellas persisten o han adoptado nuevas formas. En muchos casos, la discriminación ha adquirido una forma más sutil y menos perceptible. Los cambios en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que se derivan de procesos políticos, económicos y culturales de mayor alcance, desembocan en una nueva configuración de los modelos de estratificación y de movilidad sociales, que a su vez producen nuevas formas de discriminación.

9. Para eliminar los déficit de trabajo decente<sup>2</sup> se precisa un profundo conocimiento de lo que es la discriminación en el trabajo y un seguimiento periódico de sus manifestaciones y de sus consecuencias sociales y económicas.

<sup>1</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

<sup>2</sup> El trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Actualmente la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. OIT: *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999, pág. 4. Véase también OIT: *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001.

Habida cuenta de los cambios registrados en todo el mundo en los mercados de trabajo y en la composición de la fuerza laboral atendiendo al sexo, la edad y el origen étnico, cualquier estrategia de pleno empleo debe adoptar un enfoque integrador en el ámbito laboral. La igualdad de oportunidades es la única vía para alcanzar este objetivo.

10. Es preciso escuchar a todos los trabajadores y empleadores discriminados, sin olvidar a los de la economía informal y a los no asalariados. Otras libertades fundamentales, como la libertad sindical y la ausencia de trabajo forzoso o infantil, contribuyen a apuntalar la lucha contra la discriminación.

11. El lugar de trabajo — ya sea una fábrica, una oficina, una plantación, una granja, un hogar o la calle — es un punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la sociedad. Cuando concurren en el lugar de trabajo personas de distintas características y se les dispensa un trato justo, se ayuda a combatir estereotipos de la sociedad en su conjunto. Con ello se fuerza una situación en la que es posible neutralizar y superar los prejuicios. Un mundo del trabajo socialmente integrador contribuye a prevenir, e incluso a remediar la fragmentación social, los conflictos raciales y étnicos, así como las desigualdades entre hombres y mujeres.

12. De no reforzarse la capacidad para abordar eficazmente la discriminación en el lugar de trabajo, resultará más difícil enfrentarse a los retos que plantean el aumento de la migración interna y externa, la evolución tecnológica sin precedentes, la transición a las economías de mercado, con su cortejo incesante de ganadores y perdedores, y la necesidad de acomodar y conciliar idiomas, culturas y valores diversos para que coexistan en armonía. Esta tarea quizás sea la que entraña un mayor reto para la sociedad contemporánea, y resulta además fundamental para la paz social y la democracia.

13. El presente informe global, último del primer ciclo cuatrienal de informes globales presentados en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>3</sup>, es el primero en que se aborda el tema de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Se centra en aquellos aspectos de la discriminación en el trabajo que, atendiendo a las tendencias recientes, merecen una atención especial ya sea por su persistencia, alcance y posibles consecuencias en el futuro inmediato, ya porque dejarlas de lado conllevará consecuencias desastrosas para la cohesión social y la estabilidad política y, por lo tanto, para el crecimiento. En el informe también se procura determinar qué es lo mejor que podría y debería hacer la OIT en la práctica para evitar las consecuencias negativas y fomentar la protección de los hombres y mujeres que a diario son víctimas de la discriminación.

14. En la parte I del informe se estudia la discriminación en el empleo y la ocupación. Se analizan la evolución de la incidencia, las características y la dinámica del problema, así como la manera en que éste se percibe.

15. La parte II del informe se centra en tendencias y problemas determinados. Sobre la base de los datos disponibles acerca de las causas de discriminación — que son a menudo escasos o incluso inexistentes, excepto en el caso de la discriminación por razón de sexo —, se analizan los modelos y las tendencias de la segregación laboral, así como las diferencias que existen entre

*El lugar de trabajo como punto de partida estratégico*

*Ambito del informe global*

<sup>3</sup> La Declaración de la OIT se aplica a todos los Estados Miembros de la Organización, con independencia de que hayan ratificado o no los convenios relacionados con cada categoría de principios relativos a derechos fundamentales. Con arreglo al seguimiento de la declaración, cada año debe prepararse un informe global bajo la responsabilidad del Director General para abordar cíclicamente una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales. Los informes globales pueden consultarse en el sitio Internet de la OIT, en la dirección [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration).

la remuneración de los hombres y la de las mujeres. También se examinan las políticas gubernamentales de lucha contra la discriminación en el plano nacional.

16. En la parte III del informe se analiza la labor de la OIT para hacer frente al problema de la discriminación. Se estudian los planteamientos normativos, las estrategias y los medios de acción, además de las iniciativas emprendidas en este terreno por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como por las empresas.

***Prioridades  
en la actuación futura  
de la OIT***

17. Por último, en la parte IV del informe se bosqueja una serie de propuestas para aumentar la pertinencia y la eficacia de la labor de la OIT. Más concretamente, se propone la celebración de un debate sobre el tipo de plan de acción que podría ayudar a los Estados Miembros de la OIT y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus esfuerzos para superar la discriminación en el trabajo.