

Folleto n° 5

Discriminación en el empleo y en el lugar de trabajo

1. ¿Qué es la discriminación?

La discriminación en el empleo y en la ocupación consiste en establecer diferencias de trato o conceder un trato menos favorable a las personas por diversos motivos, a saber, sexo, raza, religión, opinión política u origen social. La discriminación restringe la libertad de los individuos para obtener o realizar el tipo de trabajo al que aspiran y disminuye las oportunidades de que hombres y mujeres desarrollen su potencial, conocimientos y talentos, y de que se les recompense en función de sus méritos.

La discriminación en el empleo y en la ocupación significa que los hombres y las mujeres que buscan trabajo, o trabajan, no gozan de las mismas oportunidades ni del mismo trato en términos de formación, contratación, remuneración, promoción, terminación del empleo y condiciones de empleo. La discriminación en el empleo se produce en la economía formal e informal.

2. ¿Por qué afecta a los pueblos indígenas?

Los pueblos indígenas y tribales se encuentran entre los grupos más marginados de la sociedad. El trato desigual y la falta de igualdad de oportunidades de los pueblos indígenas son factores importantes de la exclusión que sufren en el ámbito de la educación, formación y empleo y del elevado nivel de pobreza del que son víctimas.

La promoción de la igualdad de trato y oportunidades para los pueblos indígenas y tribales es un elemento clave para reducir la pobreza en esos pueblos y velar por que todos los pueblos gocen de los derechos humanos. La promoción de la igualdad de trato de los pueblos indígenas y tribales fomenta su participación en el proceso de desarrollo económico y social, al tiempo que vela por su derecho a preservar su identidad y cultura.

3. ¿Cuál es la relación entre discriminación y pobreza?

La discriminación en el empleo y en la ocupación suele exacerbar o perpetuar la pobreza, y al mismo tiempo la pobreza fomenta la discriminación en el empleo, produciéndose así un círculo vicioso. La falta de empleo y el trabajo improductivo, inseguro y sin protección son las principales causas de la privación material y de la vulnerabilidad que experimentan los pueblos indígenas y tribales.

La discriminación en el mercado de trabajo, por ejemplo, mediante la exclusión de los miembros de las comunidades indígenas del trabajo o poniendo obstáculos a las oportunidades de desarrollar capacidades adecuadas para el mercado, disminuye la calidad de los puestos de trabajo a los que pueden aspirar. Del mismo modo, ello aumenta el riesgo de convertirse en pobre, o de continuar siéndolo, lo que a su vez reduce sus posibilidades para obtener puestos de trabajos que les permitan salir de la pobreza.

4. ¿Cuales son las principales normas de la OIT relativas a la discriminación?

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y su correspondiente Recomendación (núm. 111).

El Convenio núm. 111 protege a todos los trabajadores ante la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social y otros criterios que puedan ser especificados por el Estado ratificante, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Definición de discriminación

El Convenio núm. 111 define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

¿Qué implica esa definición?

En virtud del Convenio, el concepto de discriminación basada en motivos de raza y color podría incluir la discriminación en el empleo y en la ocupación basada en si la persona es indígena o no. Las mujeres indígenas suelen estar discriminadas por múltiples motivos, por ejemplo, origen étnico y sexo.

El Convenio abarca tanto la **discriminación directa como indirecta**. La discriminación no debe ser intencionada. Lo importante son los **efectos** de la discriminación. La discriminación, o diferencia de trato, puede servir para privar o restringir el acceso de una persona a las mismas oportunidades que los demás. El concepto de discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentos o prácticas aparentemente neutras que, de hecho, se traducen en un trato desigual hacia personas con determinadas características, por ejemplo, personas que pertenecen a un grupo étnico particular (que podrían ser pueblos indígenas o tribales).

Sin embargo, existen distintas medidas que no se consideran discriminatorias como las basadas en los requisitos inherentes a un determinado puesto de trabajo, las destinadas a salvaguardar la seguridad del Estado y las medidas especiales de protección (por ejemplo, para satisfacer las necesidades sanitarias de hombres o mujeres) o de asistencia (por ejemplo, la acción afirmativa y las medidas de favor).

¿Qué áreas del empleo y la ocupación abarca el Convenio núm. 111?

La protección del Convenio núm. 111 se aplica a todos los aspectos del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca:

- el acceso a la educación, orientación profesional y formación;
- el acceso al empleo y la ocupación (es decir, el trabajo, ya sea por cuenta propia, en un empleo asalariado o en los servicios públicos);
- el acceso a los servicios de colocación;
- el acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores;
- el adelanto profesional;

- la seguridad de la estabilidad en el empleo;
- la negociación colectiva;
- la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- el acceso a la seguridad social, las prestaciones y los beneficios de bienestar relacionados con el empleo; y
- otras condiciones de trabajo como la seguridad y la salud en el trabajo, las horas laborables, los períodos de descanso y las vacaciones.

¿Cuáles son las obligaciones de los Gobiernos en virtud del Convenio núm.111?

En virtud del Convenio núm. 111, todo Estado debe formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Esta política debe aplicarse tanto al sector público como al privado. Los Estados deben cooperar con las organizaciones de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de su política nacional de promoción de la igualdad. A su vez, dichas organizaciones deberán promover la política nacional de la igualdad en el lugar de trabajo y en la propia organización.

Los métodos para formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad son las leyes, las políticas de igualdad, los acuerdos colectivos y las actividades de educación y formación. También pueden incluir estudios y encuestas para analizar la situación de los grupos vulnerables, por ejemplo, de los pueblos indígenas, como método para identificar problemas y encontrar posibles soluciones. La eliminación de la discriminación puede exigir medidas de acción afirmativa en favor de grupos que están discriminados y carecen de las mismas oportunidades.

¿Cómo se ha aplicado este Convenio a los pueblos indígenas?

- *Australia.* En las últimas observaciones relativas al Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR – véase el folleto nº 1) expresó su preocupación por el elevado índice de desempleo entre los indígenas australianos y examinó programas y políticas adoptados por el Gobierno. En 2003 la CEACR pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación y las repercusiones de diversos programas y proyectos destinados a la promoción de la igualdad de acceso a la educación, formación y empleo de los indígenas australianos, incluida información estadística actualizada.
- *Guyana.* En su solicitud directa de 2003 sobre el Convenio núm. 111, la CEACR habló de la poca participación de los pueblos indígenas en los cursos de formación. En cuanto a la poca participación de las trabajadoras amerindias, la CEACR pidió información sobre las medidas adoptadas en la práctica para fomentar su participación en la educación, formación y empleo, en particular en las zonas rurales.
- *Indonesia.* La CEACR ha tomado nota de la información facilitada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), según la cual, la transmigración de determinados grupos étnicos se traduce en discriminación contra los grupos indígenas en el empleo en el sector público. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información en respuesta a esas alegaciones.

- *Rwanda*. En una petición directa reciente, la CEACR realizó comentarios sobre la aplicación del Convenio respecto de los grupos étnicos menos privilegiados, en particular los Batwa (“pigmeos”). Se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para velar por que esos grupos disfrutaran de las mismas oportunidades y del mismo trato en el empleo y en la ocupación.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y su correspondiente Recomendación (núm. 90)

La experiencia muestra que las mujeres indígenas son particularmente vulnerables a convertirse en víctimas de la discriminación en materia de remuneración. Ese tipo de discriminación se produce, en particular, en sectores donde se emplea principalmente a mujeres indígenas. Recientemente, un estudio realizado por el Ministerio de Asuntos de la Mujer de Nueva Zelanda señaló que la diferencia de salarios entre los maoríes y los no maoríes era una de las numerosas desventajas que sufrían las mujeres de esa población.

En el Convenio núm.100 se establece el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. La lógica del Convenio es que la remuneración por un trabajo debería basarse en el valor del trabajo realizado, más que en si es hombre o mujer quien lo realiza.

El principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, lo que conlleva una comparación de los trabajos realizados por hombres y mujeres respecto al valor y al contenido, como se establece en los criterios objetivos de esfuerzo, conocimientos y responsabilidad.

5. ¿Qué hace la OIT para eliminar la discriminación?

Al igual que en otras esferas de trabajo de la OIT, las actividades de lucha contra la discriminación están comprendidas en dos categorías principales:

Supervisión de los Convenios pertinentes

Como se aprecia en los ejemplos anteriores, la CEACR examina sistemáticamente la aplicación de todas las normas internacionales del trabajo, incluidas aquellas relacionadas con la no discriminación y la igualdad. La Comisión se compromete a dialogar con los gobiernos afectados y formula recomendaciones para continuar progresando (más información en el folleto n°1).

Asistencia técnica

En 2003 se publicó el Informe global titulado “La hora de la igualdad en el trabajo”, con arreglo al seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998 (véase el folleto n° 1). El informe presenta una visión dinámica del carácter y del alcance de la discriminación en el mundo del trabajo. Después de que en la Conferencia Internacional del Trabajo se debatiera el informe, la OIT adoptó un

plan de acción para luchar contra la discriminación en el mundo del trabajo, que se está llevando a cabo en la actualidad.

La OIT proporciona asistencia técnica a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y empleadores para que fomenten la aplicación de las normas internacionales del trabajo en favor de la no discriminación y la igualdad. Diversas oficinas de la OIT a escala regional y nacional llevan a cabo actividades de formación y promoción para mejorar los conocimientos y la sensibilización acerca de las normas de la OIT sobre no discriminación e igualdad. Se imparte formación sobre la no discriminación a jueces e inspectores de trabajo. Se ha formado a abogados y defensores de los derechos humanos para permitirles luchar contra la discriminación en los tribunales. Las contribuciones de la OIT al desarrollo de estrategias de reducción de la pobreza y procesos de aplicación incorporan el principio de no discriminación.

6. ¿Dispone la OIT de proyectos específicos para combatir la discriminación contra los pueblos indígenas?

El plan de acción elaborado en el marco de la Declaración de 1998 se centra especialmente en la contribución a la eliminación de la discriminación racial y étnica de la que son víctimas los pueblos indígenas y tribales, y presta atención a su dimensión de género. Recientemente se ha realizado un análisis de determinados Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP) para examinar, entre otras cosas, cómo se reflejan las preocupaciones de los pueblos indígenas en esas estrategias.

En América Latina, la OIT encargó recientemente diversos estudios para destacar el vínculo entre trabajo forzoso y discriminación contra los pueblos indígenas. En Bolivia, eso se ha traducido en la elaboración de una estrategia nacional para eliminar el trabajo forzoso, haciendo especial hincapié en la relación entre el trabajo forzoso y la discriminación étnica.

Las cuestiones relativas a la discriminación también se abordan en el marco del Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales (PRO 169 – véase el folleto nº 2).

7. ¿Dónde puedo obtener más información sobre mi país?

Recursos electrónicos

- Para consultar el texto íntegro de las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la aplicación de los Convenios núms. 111 y 100 en los Estados ratificantes, sírvase consultar el sitio web www.ilo.org/ilolex/index.htm. Véase el folleto nº 1 para más información sobre esa base de datos.
- Para obtener más información sobre las actividades de la OIT en relación con los Convenios núms. 111 y 100, sírvase consultar www.ilo.org/normes e ir al apartado de “temas tratados en las normas internacionales del trabajo” para obtener más información sobre las actividades de la OIT contra la discriminación. Si tiene cualquier pregunta, puede escribir a infonorm@ilo.org.
- Para obtener más información sobre las actividades de cooperación técnica con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, específicamente relacionadas con los

pueblos indígenas y la discriminación, sírvase consultar el sitio web del programa de la OIT para el seguimiento de la Declaración www.ilo.org/declaration o escriba a DECLARATION@ilo.org.

Publicaciones principales

- *La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- Tomei, M., *Acao afirmativa para a iguladade racial: características, impactos e desafios*, Documento de trabajo, OIT Brasilia, 2005.
- Tomei, M., *Affirmative action for racial equality: features, impact and challenges*, OIT, Ginebra (próxima publicación).
- Tomei, M., *Indigenous and Tribal Peoples and Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs): an ethnic audit of selected PRSPs*, Oficina Internacional del Trabajo, 2005.
- *Fundamental Rights at Work and International Labour Standards*, Oficina Internacional del Trabajo, 2003