

LA HORA DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

INFORME DEL DIRECTOR GENERAL

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*

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
91.^a reunión 2003

Informe I (B)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA

ISBN 92-2-312871-4
ISSN 0251-3226

Primera edición 2003

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Indice

Resumen	xi
Introducción.....	1
Parte I. De la teoría a la práctica	5
1. Creciente reconocimiento internacional de la necesidad de eliminar la discriminación en el mundo del trabajo.....	7
La OIT: actor clave en la consecución del consenso internacional	7
Movilización y organización social: el impulso impreso por el reconocimiento y el compromiso internacionales	12
2. La discriminación: ¿qué debe eliminarse y por qué?	16
¿Qué es la discriminación?	16
La discriminación en el empleo y la ocupación: ¿qué situaciones laborales se contemplan?....	19
Clases de discriminación.....	20
Distinciones no constitutivas de discriminación	23
¿Por qué persiste la discriminación?.....	24
¿Por qué es importante eliminar la discriminación en el trabajo?	27
Nexo de unión entre discriminación y pobreza.....	29
3. La transformación de la discriminación en el trabajo	32
La discriminación racial: su continuidad y metamorfosis	32
La discriminación fundada en la religión: necesidad de un análisis más detenido y una comprensión más cabal	34

La dificultad de eliminar la discriminación contra las personas aquejadas de VIH/SIDA . . .	36
La discriminación por razón de discapacidad . . .	37
La edad: factor de discriminación determinante en el mercado de trabajo.	39
Discriminación múltiple: acumulación de privaciones.	40
Parte II. Determinadas tendencias y cuestiones normativas.	43
1. Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación fundada en el sexo en el trabajo	45
La discriminación en el acceso al mercado de trabajo	45
La discriminación en la ocupación	48
Factores determinantes de la segregación en la ocupación.	48
Las tendencias de la segregación en la ocupación.	49
La discriminación en materia de remuneración.	52
¿Dónde reside el problema y por qué es importante resolverlo?	52
Factores determinantes de la discriminación en materia de remuneración	54
Las tendencias de la discriminación en materia de remuneración	57
La disparidad de ingresos por motivos de raza	60
El salario mínimo	62
2. Cuestiones generales e intervenciones normativas	64
Legislación: un primer paso indispensable	64
Nuevos métodos jurídicos para combatir la discriminación y promover la igualdad	66
Políticas de adjudicación de contratos del Estado: ¿un nuevo instrumento para promover la igualdad?	67
Ejecución, control y promoción son requisitos indispensables para lograr un cambio duradero	68
Salvar las diferencias: la acción positiva.	70
¿Ha dado la «acción positiva» los resultados esperados?	73
La importancia de recopilar los datos correctos	76
Consideraciones técnicas y financieras.	76
Orientaciones políticas e ideológicas	77

Preocupación por el derecho a la privacidad . . .	77
Desarrollo de un instrumento de medición . . .	78
La enseñanza y la formación profesional contribuyen a la integración	78
El papel de los servicios de empleo.	81
Compaginar trabajo y familia	82
¿Por qué es importante lograr un equilibrio adecuado entre trabajo y familia?	83
Medidas tributarias	84
Reducir la jornada laboral.	84
Servicios de guardería y de cuidado de otros miembros dependientes de la familia	84
Protección de la maternidad y permiso parental.	85
Disposiciones laborales de ayuda a la vida familiar promovidas por las empresas	86
Parte III. La OIT y los interlocutores sociales en acción	87
1. La OIT: una larga historia de lucha contra la discriminación en el trabajo	89
La acción de la OIT hunde sus raíces en las normas internacionales del trabajo	89
La OIT y la discriminación racial: posibilitar el cambio institucional	90
La OIT en Sudáfrica y la Namibia del postapartheid: consolidación de una política de acción positiva.	90
Brasil: campañas por la igualdad y el respeto de la diversidad.	91
Desde el interés por la mujer trabajadora hasta la integración de las cuestiones de género.	92
Reducción del déficit de derechos gracias a la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras.	92
Más y mejores empleos para las mujeres.	93
Un entorno favorable a las mujeres empresarias.	94
Programas de promoción de la autonomía de las mujeres gracias a la microfinanciación . .	94
Romper el «techo de cristal».	95
Acoso sexual	95
Atajar las desigualdades de género en materia de remuneración	96
La trata de seres humanos.	97
Trabajo decente para los trabajadores «invisibles»: los trabajadores a domicilio	98
Incorporación de las cuestiones de género y verificación de la misma.	98

Vincular la pobreza y la exclusión social a la discriminación en el trabajo.	100
Incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de lucha contra la pobreza.	100
Participación en el proceso de los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza: una ventana abierta a la promoción de la igualdad.	101
Programas de inversión pública: promoción de enfoques integradores y del respeto de las normas de igualdad.	102
Luchar contra las prácticas discriminatorias gracias a la respuesta a las crisis	103
Intervenciones orientadas: los grupos desfavorecidos y vulnerables como objetivo	104
Promoción de los derechos y de los medios de sustento de los pueblos indígenas y tribales.	104
Lucha contra la discriminación por discapacidad y por seropositividad VIH/SIDA por medio de repertorios de recomendaciones prácticas	105
Trato decente de los trabajadores migrantes	107
2. Organizaciones de empleadores y de trabajadores: interlocutores fundamentales para lograr la igualdad	109
Voz y representación: condiciones habilitantes.	109
Esfuerzos de los sindicatos por llegar hasta los trabajadores no representados.	110
Asociaciones de empleadores: incrementar el índice de representación de los grupos discriminados	112
Voz y representación: fundamentales para eliminar la pobreza y la exclusión social.	114
Negociación colectiva: ¿una vía hacia la igualdad?	115
Negociación de la igualdad de género: ¿qué hemos aprendido?	116
La negociación de la igualdad más allá del género.	118
Empresas que se movilizan por la igualdad	118
El desafío de las pequeñas y medianas empresas.	120
Más allá de las iniciativas y de los actores nacionales.	121

Parte IV. Hacia un plan de acción para eliminar la discriminación en el trabajo	125
1. La vía del progreso	127
Definición de las necesidades para que prosiga la acción de la OIT	127
Tres estrategias para poner en marcha los planes de acción.....	128
Conocimientos.....	128
Movilización	129
Servicios	130
2. Conclusión	132

Anexos

1. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento	137
2. Cuadro de ratificaciones de los Convenios de la OIT núms. 100 y 111	142
3. Cuadro 1. Variaciones en algunas de las características relativas a la participación de la mujer en el mercado del trabajo – muestra de países	146
Cuadro 2. Diferencias en el desempleo entre hombres y mujeres – países seleccionados. . .	149
Cuadro 3. Índice de disimilitud (ID) y ocupaciones no agrícolas en las que predomina la presencia de un sexo, por países seleccionados.	151
Cuadro 4. Conclusiones de estudios seleccionados que han utilizado el enfoque Oaxaca-Blinder: proporción de diferencia de salario por razones de género (GPG) atribuida a discriminación en el mercado de trabajo.....	152

Resumen

En el mundo del trabajo encontramos, cada día y en todo el planeta, casos de discriminación de uno u otro tipo. Al mismo tiempo, el trabajo constituye un punto de entrada privilegiado desde el que librar a la sociedad de la discriminación. Este es el mensaje clave de este Informe.

En todo el mundo, millones de personas ven como se les deniega literalmente un puesto de trabajo, se les confina a determinadas ocupaciones o se les ofrece un salario más bajo únicamente por razón de su sexo, religión o del color de su piel, cualesquiera que sean sus capacidades o los requisitos del trabajo. En los peores casos, la discriminación que sufren algunos grupos en el mercado de trabajo, como por ejemplo las mujeres, las minorías étnicas y raciales y los migrantes, hace que sean vulnerables a abusos tales como el trabajo forzoso u obligatorio. Las barreras que impiden el acceso a puestos de trabajo dignos obligan a menudo a los padres que pertenecen a una minoría étnica o a una casta denigrada a recurrir al trabajo de sus hijos para poder subsistir. La discriminación en el trabajo impide a las personas expresarse y participar plenamente, socavando de este modo la democracia y la justicia en el lugar de trabajo.

La eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones. *La hora de la igualdad en el trabajo* es el cuarto Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En él se analizan las diversas formas de discriminación en el trabajo que se han definido y condenado oficialmente en los planos nacional e internacional. Se ofrece una puesta al día de las diversas respuestas políticas y prácticas, con el objetivo de movilizar mayor apoyo para la eliminación de la discriminación relacionada con el empleo y la ocupación.

La eliminación de la discriminación resulta esencial para que todos los individuos, cualesquiera que sean sus características físicas o culturales o sus creencias, puedan escoger libremente la orientación de sus caminos profesionales y de sus vidas laborales, desarrollar plenamente sus aptitudes y competencias, y ser premiados con arreglo a sus méritos.

En *La hora de la igualdad en el trabajo* se afirma que los beneficios derivados de la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo rebasan el ámbito individual y alcanzan a la economía y a la sociedad. Los trabajadores que disfrutan de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades mejoran

la eficacia en el aprovechamiento de los recursos humanos y de las diversas competencias. Con ello se refuerzan la autoestima y la motivación de la fuerza de trabajo, lo cual desemboca en mejores relaciones laborales con implicaciones positivas para la productividad en general. Una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo, los recursos y los factores productivos, incluida la educación, entre mujeres y hombres de diferentes razas, religiones u orígenes étnicos, contribuye al crecimiento y a una mayor estabilidad política. La eliminación de la discriminación en el trabajo es un elemento indispensable de cualquier estrategia para reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo sostenible. Es un elemento esencial del mandato de la OIT y de la noción de trabajo decente.

El lugar de trabajo, ya sea una fábrica, una oficina, una plantación, una granja o la calle, es un punto de partida estratégico para combatir la discriminación en la sociedad. Las personas a las que se les niega la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la dignidad en el trabajo son a menudo víctimas de discriminación también en otras esferas. No obstante, en el lugar de trabajo la discriminación puede abordarse con mayor facilidad y eficacia. Si se reúne a personas de diferente raza, sexo, edad, extracción social y capacidad física, y se las trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables.

La discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola; tampoco el mercado se ocupará por sí mismo de eliminar el problema. La eliminación de la discriminación requiere de todas las partes implicadas esfuerzos y políticas deliberados, orientados y coherentes, durante un período de tiempo prolongado. La lucha contra la discriminación no sólo es deber de los gobiernos: es responsabilidad de todos. Empresas, organizaciones de empleadores y de trabajadores y víctimas de discriminación y sus asociaciones, tienen interés y un papel que desempeñar a la hora de lograr la igualdad en el trabajo.

En la parte I del informe se recuerda la evolución de la sensibilización cada vez mayor respecto del carácter intolerable de la discriminación en el empleo y la ocupación, en sus diferentes formas. Esto resulta especialmente evidente en los casos de discriminación por razón de raza o de sexo, en que el mundo ha pasado de ignorarlos o negarlos a reconocerlos y adoptar acciones correctivas. En el informe se pasa revista a algunos de los hitos, desde la Segunda Guerra Mundial, relativos al reconocimiento internacional de la discriminación y al compromiso para eliminarla. La movilización y organización de las personas víctimas de discriminación ha sido la principal fuerza que ha desafiado estereotipos y prejuicios afianzados en la sociedad y provocado respuestas políticas gubernamentales en los planos nacional e internacional. En este movimiento global, la OIT ha encabezado el consenso internacional y proporcionado orientación en materia de políticas sobre el modo de abordar la discriminación en el trabajo.

El racismo fue la forma de discriminación que primero galvanizó a la comunidad internacional. La Constitución de la OIT reclamaba medidas contra los regímenes de apartheid, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) proporcionaba un marco de políticas para eliminar todas las formas de discriminación en el trabajo. En 1964, la Conferencia Internacional del Trabajo emprendió acciones contra la política del apartheid aplicada por el Gobierno de Sudáfrica.

La otra forma de discriminación importante que ha atraído la atención de la comunidad internacional desde la Segunda Guerra Mundial es la discriminación por razón de sexo, y la discriminación contra la mujer en particular. Con la garantía de la «remuneración igual por un trabajo de igual valor», el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) introdujo un con-

cepto radicalmente innovador — ya presente en la Constitución de la OIT — que permite el análisis de los prejuicios por razón de género en las estructuras del mercado de trabajo. Más recientemente, otros motivos de discriminación como son la edad, la discapacidad, la infección — supuesta o real — por el VIH/SIDA y la nacionalidad han suscitado preocupaciones similares y han desembocado en la adopción de más medidas en los planos nacional e internacional.

Aunque parecen haber desaparecido algunas de las formas más flagrantes de discriminación, muchas permanecen, y otras han adoptado nuevas formas o son menos visibles. Los cambios en la estructura y dinámica de los mercados de trabajo, que resultan de procesos políticos, económicos y culturales de mayor alcance, vuelven a definir los modelos de estratificación y movilidad sociales. Crean nuevas manifestaciones de la discriminación que, a su vez, generan nuevas desigualdades. Por ejemplo, el efecto combinado de la migración global, la nueva definición de las fronteras en algunas partes del mundo, y los crecientes problemas y desequilibrios económicos han exacerbado los problemas de xenofobia y de discriminación racial y religiosa.

En el informe se repasan los límites de la discriminación en el trabajo. La eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación resulta ser un objetivo complejo y dinámico. Más que los hechos objetivos, es la manera de percibir las capacidades y aptitudes atribuidas a individuos pertenecientes a determinados grupos sociales la que puede provocar discriminación en el mercado de trabajo. Las percepciones vienen configuradas por los valores que imperan en la sociedad en las distintas épocas. El carácter arraigado de la discriminación la hace a menudo invisible, y por consiguiente difícil de combatir. En la práctica resulta difícil determinar hasta qué punto se niega la igualdad de derechos y de oportunidades, especialmente cuando se trata de las formas más sutiles de discriminación. Se carece de datos acerca de la medida en que la discriminación, directa o indirecta, influye sobre la situación de los individuos en su trabajo diario.

La discriminación en el trabajo puede manifestarse en el acceso a un empleo, mientras se cumple con las obligaciones del mismo o, por supuesto, a través del despido. Los individuos que se enfrentan a la discriminación en el acceso a un empleo tienden a continuar experimentándola durante el desempeño de las obligaciones del mismo, en un círculo vicioso de desventajas que se van acumulando. En *La hora de la igualdad en el trabajo* se argumenta que la discriminación en el trabajo no se origina únicamente como consecuencia de actos aislados de un empleador o de un trabajador, o de una única medida política. Más bien son los procedimientos, las prácticas y las instituciones del mercado de trabajo los que generan y refuerzan la discriminación, o los que rompen el ciclo de la discriminación. Las instituciones y las prácticas no son inamovibles, y pueden cambiarse para promover la igualdad.

En la parte II se analizan las diferencias ligadas al género de las personas, que se observan en los índices de participación en la fuerza de trabajo, en las tasas de desempleo, en la remuneración y en los empleos que suelen asignarse mayormente a hombres o a mujeres, todo ello dentro de las considerables limitaciones en lo que atañe a los datos disponibles sobre el alcance de las diferentes formas de discriminación. Generalmente, estos datos se consideran aproximaciones válidas para determinar si existe discriminación en el acceso al mercado de trabajo y en un empleo determinado. En el informe se expone que, aunque se han producido algunos avances, estos ejemplos de eliminación de discriminación por razón de sexo no son irreversibles, y aún queda mucho por hacer. Mientras que la participación de la mujer en el mercado de trabajo y, más importante aún, en el empleo asalariado no agrícola ha aumentado en casi todas partes, las tasas de desempleo han sido en general más altas para las mujeres que para los hombres. En los decenios de 1980 y

1990 la gama de ocupaciones en las que se empleaba a mujeres se amplió en la mayoría de los países, especialmente en algunos países de la OCDE y en varios pequeños países en desarrollo, donde la incidencia de la discriminación en el trabajo era elevada. En algunas economías en transición se observó la tendencia opuesta. No obstante, parece ser que, a medida que disminuye la segregación horizontal, la segregación vertical suele tender a aumentar.

En lo que respecta a la remuneración, aunque las diferencias por razón de sexo han disminuido en la mayor parte de los lugares, éstas siguen siendo importantes. Aunque con lentitud, las diferencias de salario entre hombres y mujeres han ido disminuyendo en América Latina y en los países de la OCDE. Al contrario de lo que se piensa tradicionalmente, el nivel de instrucción más bajo y la trayectoria profesional intermitente de la mujer no son la principal razón de las diferencias de sueldo por razón de sexo. Otros factores, como la segregación profesional, las estructuras de salarios arbitrarias y los sistemas de clasificación de empleos, así como una negociación colectiva descentralizada o débil, parecen ser factores más determinantes para las desigualdades salariales. En el informe se plantea la cuestión de si una política de salarios mínimos podría contribuir a reducir las diferencias en el extremo inferior de la estructura salarial, dado que las mujeres y los grupos que son víctimas de discriminación, como son los trabajadores migrantes o los miembros de las minorías étnicas, están representados de manera desproporcionada en los empleos con baja remuneración.

En la parte II se toman en consideración diferentes cuestiones y respuestas políticas. Los modelos y la estructura de la desigualdad difieren en función del país, son tan diversos como las maneras de percibir lo que se considera intolerable, y también en función de los recursos financieros y humanos disponibles en las diferentes etapas del desarrollo socioeconómico. A pesar de estas diferencias, y aunque las respuestas han de ser específicas para cada país, *La hora de la igualdad en el trabajo* expone que, sea cual sea el tipo de discriminación — por razón de raza, sexo, edad, enfermedad o incapacidad —, su eliminación tiende a requerir conjuntos de mecanismos políticos que son similares. Estos van desde unos marcos institucionales normativos que sean coherentes y eficaces a unas políticas de formación y de empleo adecuadas. Lo que sí puede cambiar es la combinación de políticas y el peso relativo de cada instrumento de política en las diferentes etapas.

Una tendencia común es el paso de leyes que prohíben la discriminación a leyes que prevén una obligación positiva de prevenir la discriminación y promover la igualdad. Estas parecen ser más efectivas a la hora de abordar las formas de discriminación más sutiles, como pueda ser la discriminación en el trabajo. Los procesos de integración económica y política como el de la Unión Europea han ayudado a armonizar la legislación en este campo. Aparte de la legislación, las políticas públicas también son útiles a la hora de abordar la discriminación en el trabajo: por ejemplo, las políticas públicas de contratación pueden ser una medida poderosa para combatir la discriminación en el trabajo contra miembros de grupos minoritarios o personas con discapacidades.

Para que la legislación de lucha contra la discriminación sea eficaz, se requieren una aplicación efectiva de la misma, mecanismos de control e instituciones de promoción. Los desafíos que plantea la aplicación efectiva son múltiples, y van de la falta de personal al personal con escasas competencias técnicas y poca autoridad efectiva. No obstante, muchos países trabajan para enfrentarse a estos desafíos promoviendo soluciones y sanciones, incorporando normas de procedimiento y realizando inspecciones de trabajo más eficaces. Un aspecto universal es la creación de organismos especializados para perseguir la discriminación y promover la igualdad en el trabajo. Sus competencias, estructuras y composición difieren. Pueden ocuparse de un solo grupo, como puedan ser las mujeres o los grupos minoritarios, o bien pueden

tratar diversos tipos de discriminación al mismo tiempo. Parece existir una tendencia, especialmente en los países desarrollados, a apoyar la creación de instituciones que abordan diversas formas de discriminación de manera simultánea.

En *La hora de la igualdad en el trabajo* se afirma que son necesarias medidas de acción positiva que garanticen que todos parten en pie de igualdad. Esto es cierto, especialmente en los casos de grupos entre los que existen profundas desigualdades socioeconómicas que resultan de situaciones de discriminación social anteriores. Aunque la educación desempeña un papel importante en el acceso a empleos decentes, los regresos a la educación tienden a ser menos frecuentes en el caso de miembros que pertenecen a grupos objeto de discriminación. De ahí que no baste con una estrategia antidiscriminación centrada exclusivamente en garantizar la igualdad de acceso a la educación; un mercado de trabajo propicio y otras políticas socioeconómicas resultan esenciales.

En la parte III se aborda la labor de la OIT y de los interlocutores sociales en lo que atañe a la eliminación de la discriminación. La acción por parte de los interlocutores sociales, con quienes la Oficina trabaja estrechamente, depende de dos condiciones principales. Debe garantizarse el derecho de los trabajadores y de los empleadores a crear y afiliarse a organizaciones democráticas y representativas, sin que sus miembros y actividades organizativas se vean afectados por discriminación alguna. Al mismo tiempo, tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores asumen una responsabilidad principal a la hora de definir y reconocer las prácticas discriminatorias existentes, y de combatirlas a través de todas sus actividades, empezando por sus propias organizaciones. En las situaciones en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores desean ampliar el número de sus afiliados y el alcance de la negociación colectiva, un programa basado en la igualdad puede convertirse en una oportunidad de crecimiento y dinamismo. El capítulo sobre este tema proporciona ejemplos de superación de la discriminación por parte de los interlocutores sociales, de la negociación colectiva como camino hacia la igualdad y de reconocimiento por parte de las empresas del valor de la igualdad para su negocio.

El principio de eliminación de la discriminación está presente en gran parte del trabajo normativo de la OIT, e influye sobre la asistencia en materia de legislación del trabajo que la Oficina ha proporcionado a los mandantes para desarrollar marcos jurídicos orientados hacia la igualdad. Los programas y proyectos de actividades prácticas para la eliminación de la discriminación se han dirigido a grupos específicos como son las mujeres, los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidades, incluidos los que sufren del VIH/SIDA, y los pueblos indígenas y tribales.

Tras su innovadora contribución a la derrota del apartheid y a la instauración de un nuevo régimen democrático en Sudáfrica, la OIT ha seguido con su labor relacionada con las cuestiones ligadas al género de las personas. Con respecto a la discriminación por razón de sexo, se ha observado un cambio progresivo del enfoque, que ha dejado de centrarse exclusivamente en las mujeres — desde las amas de casa a las directivas y empresarias — para tratar de incorporar las cuestiones de género en todos los planos. Aunque las actividades se han concentrado en la supresión de las barreras para acceder al empleo y a la movilidad ascendente en el trabajo, queda aún mucho por hacer para reducir las desigualdades en el terreno de la formación profesional y de los salarios, así como en relación con otras condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, existen otras formas de discriminación que también requieren mayor atención. Esta situación reclama planteamientos innovadores y dinámicos que ayuden a superar las sensibilidades culturales y políticas relacionadas con la discriminación por razón de raza, religión u opiniones políticas.

En la parte IV del informe se describe un plan de acción para abordar la discriminación en el trabajo, que facilite los esfuerzos de los mandantes tripartitos para encontrar soluciones adecuadas. En aquellos ámbitos en los que ya se está trabajando, la difusión de información y experiencias contribuiría a un mejor conocimiento del trabajo y de sus resultados. Es preciso reforzar la acción de la OIT allí donde se encuentren vacíos importantes. Debería reforzarse y apoyarse la capacidad de los Estados Miembros y de los interlocutores sociales para abordar las múltiples facetas de la discriminación.

Un plan de acción efectivo podría basarse en tres estrategias — *conocimientos, movilización y servicios* — que sirvan de punto de partida para empezar a aplicar tres líneas de acción principales. En lo que atañe a los *conocimientos*, el plan propone el desarrollo de «indicadores de igualdad en el trabajo» como elemento integrante de los indicadores de trabajo decente. Esto ayudaría a los gobiernos y a sus interlocutores sociales a elaborar «planes de situación» para determinar en qué situación se encuentran respecto de los distintos tipos de discriminación, y contribuiría a que avanzaran en la eliminación de los mismos.

Las personas víctimas de discriminación suelen pertenecer a los segmentos más pobres de la sociedad y, sin embargo, las estrategias de lucha contra la pobreza rara vez abordan el vínculo entre la pobreza y la discriminación sistémica. Gracias a una base de conocimientos mejorados sobre este vínculo, la OIT estaría mejor situada para promover políticas e instituciones del mercado de trabajo no discriminatorias a fin de abordar la pobreza, como parte de un enfoque basado en derechos e integrado en los procedimientos de elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza y en el marco de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo.

El éxito de cualquier intento de eliminar la discriminación en el trabajo puede medirse por el modo en que aborda la desigualdad en materia de salarios. La OIT debería documentar el alcance de la discriminación en materia de remuneración, a fin de evaluar mejor el verdadero alcance de la discriminación en materia de salarios por razón de sexo, raza, origen nacional u otros motivos. Para entender y abordar este tipo de discriminación, podrían integrarse «herramientas de igualdad de remuneración» en unas políticas generales en materia salarial y de recursos humanos.

En el apartado correspondiente a la *movilización*, el plan propone un esfuerzo sostenido de información y sensibilización que haría hincapié en los casos en los que se ha eliminado con éxito la discriminación. Este esfuerzo sostenido se dirigiría a una gran variedad de personas, desde dirigentes políticos a grupos comunitarios locales, y demostraría, en especial a través de la información facilitada por los mandantes tripartitos de la OIT, quiénes son los principales actores a la hora de promover la igualdad en el trabajo, y de qué manera puede convertirse el trabajo en un punto de acceso estratégico para la introducción de métodos prácticos que permitan prevenir y eliminar la discriminación y promover la igualdad.

Para terminar, en lo que atañe a los *servicios*, el plan propone reforzar la asistencia tradicional de la OIT para la elaboración y revisión de la legislación en materia de igualdad. También pretende aumentar las competencias nacionales para velar por la aplicación de dicha legislación. Ello requiere dos tipos de acción: la primera se refiere a la necesidad de que las instituciones tradicionales del mercado de trabajo aborden las preocupaciones en materia de igualdad de manera regular y documentada; y la segunda se refiere a la necesidad de crear o fortalecer las instituciones nacionales dedicadas a promover y supervisar la igualdad. Podría crearse un mecanismo que ayudase a crear y poner en marcha instituciones de este tipo que cuenten con mandatos relacionados con la igualdad.

Aunque la discriminación es hoy objeto de una condena universal, y pese a que se ha avanzado hacia la igualdad de oportunidades y de trato, aún queda mucho camino por recorrer. Una mayor determinación por parte de todos ayudará a conseguir el objetivo de eliminar la discriminación. A los mandantes de la OIT les incumbe una responsabilidad principal a la hora de esforzarse por eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, pero también se benefician de los éxitos obtenidos en esta materia. Juntos o por separado, y con la asistencia que la OIT puede ofrecer ahora y en el futuro, los mandantes deberían hacerse cargo de la situación y llevar progresivamente a la práctica el principio de la Declaración relativo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Este informe les alienta decididamente a adoptar medidas en este sentido. También reitera el compromiso de la OIT de reforzar su apoyo para alcanzar este objetivo común.

