

Primer informe global sobre discriminación en el trabajo

Noviembre de 2006

Si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan siendo un elemento cotidiano y permanente en el lugar de trabajo o están tomando nuevas y más sutiles formas. Esto es causa de una creciente preocupación, de acuerdo con un nuevo estudio de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, el estudio más exhaustivo realizado hasta la fecha por la OIT en materia de discriminación, titulado "La hora de la igualdad en el trabajo"^{1/} advierte que dejar de enfrentar "las amplias desigualdades socioeconómicas" existentes en el mundo del trabajo, no sólo equivale a "desperdiciar recursos y talento humano" sino que puede tener en los próximos años "efectos catastróficos en la cohesión social nacional, la estabilidad política y, en consecuencia, en el desarrollo".

"Es posible que éste sea uno de los mayores desafíos a los que debe hacer frente la sociedad contemporánea y es esencial para la paz social y la democracia," dice el Informe.

"Cada día, en cada lugar de trabajo en las distintas regiones del mundo, la discriminación constituye una triste realidad para cientos de millones de personas," afirma Juan Somavia, Director General de la OIT. "Este Informe, acertadamente denominado "La hora de la igualdad en el trabajo", muestra claramente que a menos que realizamos una acción positiva, esa hora estará aún muy lejos de llegar."

El Informe muestra asimismo que muchos de quienes sufren la discriminación, especialmente en razón del sexo o el color, se enfrentan a una persistente "brecha de igualdad" que los separa de los grupos dominantes que disfrutan de una vida mejor, o incluso de sus iguales que se han visto favorecidos por leyes y políticas antidiscriminatorias.

"Es necesario salvar esta brecha," dice Somavia. "El fracaso en la eliminación de la discriminación en el trabajo conlleva una mayor dificultad para enfrentar los desafíos planteados por la creciente migración, los cambios tecnológicos sin precedentes, las consecuencias sociales de la globalización y la necesidad de dar cabida a diversidad - y afecta gravemente la paz social y la democracia."

El Informe de la OIT hace responsable de la constante discriminación a los prejuicios, a los estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo.

La discriminación - definida en el Convenio núm. 111 de la OIT^{2/} como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política, según el Informe preparado con arreglo a la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

No obstante, Somavia afirma que no todas son malas noticias: "Hemos realizado progresos".

"Actualmente, la discriminación ha sido condenada formalmente prácticamente de manera universal y en numerosos países se han adoptado medidas para luchar contra la discriminación en el trabajo. La

discriminación sigue siendo, sin embargo, un "blanco" móvil y nos queda un largo trecho por recorrer en el camino de la igualdad."

Principales Conclusiones

La discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo. En el Informe se afirma que "si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan existiendo y otras han adquirido formas nuevas o menos visibles". "Por ejemplo, el efecto combinado de la migración, la redefinición de los límites nacionales ... los crecientes problemas económicos y las desigualdades han exacerbado ciertos problemas como la xenofobia y la discriminación racial y religiosa." Más recientemente, nuevas formas de discriminación por discapacidad, VIH/SIDA, edad u orientación sexual se han convertido en una causa de preocupación creciente.

Los progresos realizados en la lucha contra la discriminación en el trabajo no han sido uniformes, incluso en las formas reconocidas desde hace largo tiempo como la discriminación contra la mujer. Se afirma en el Informe que "la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí misma ni tampoco el mercado se preocupará de ese problema". Así por ejemplo, si bien el número de mujeres que recibe un salario en la actualidad es mucho mayor que hace 50 años, las mujeres aún se ven relegadas a trabajos poco calificados. Incluso en los países en los que las mujeres han recibido una educación igual o mejor que la de los hombres, el "techo de cristal" obstaculiza a menudo su último ascenso hacia la cima. Y, en todo el mundo, la mayoría de las mujeres continúa ganando menos que los hombres.

Las desigualdades dentro de los grupos discriminados continúan aumentando. Si bien las políticas antidiscriminatorias han conducido a un aumento del empleo y las ganancias de numerosos grupos desfavorecidos, las desigualdades dentro de estos grupos, siguen en aumento. Las políticas de discriminación positiva, por ejemplo, contribuyeron a crear, en algunos países, una nueva clase media de personas que antes eran discriminadas. Es decir que unos pocos llegan a la cima de la escala social mientras que la mayor parte de la gente continúa entre los que reciben peores salarios y son socialmente excluidos.

La discriminación empuja a menudo a las personas a trabajos con salarios bajos dentro de la economía "informal". Las personas discriminadas quedan frecuentemente atrapadas en los peores empleos en los que se les niega toda prestación, protección social, formación profesional, capital, tierra o crédito. Las mujeres, más que los hombres, tienen mayores probabilidades de verse empleadas en este tipo de actividades invisibles y subestimadas, como el servicio doméstico pagado, el trabajo familiar no remunerado y el trabajo en el hogar.

El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza. Las personas discriminadas se encuentran a menudo entre los más pobres entre los pobres y la pobreza es más grave entre las mujeres que en otros grupos discriminados. En el Informe se afirma que la discriminación genera una red de pobreza, trabajo infantil y trabajo forzoso y exclusión social; y agrega que "la eliminación de la discriminación es indispensable para cualquier estrategia viable tendiente a la reducción de la pobreza y al desarrollo económico sostenible."

Todos se benefician con la eliminación de la discriminación en el trabajo: los individuos, las empresas y la sociedad en su conjunto. La equidad y la justicia en el lugar de trabajo fomentan en gran medida la

estima y el buen estado de ánimo de los trabajadores. Una mano de obra más motivada y productiva mejora la productividad y la competitividad de las empresas. Una mejor distribución de las oportunidades para desarrollar y utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad, contribuye a lograr la cohesión social en sociedades cada vez más diversificadas.

Tipos de discriminación

Las mujeres constituyen claramente el grupo más numeroso objeto de discriminación. Si bien cada vez más mujeres tienen acceso al mercado de trabajo, aún queda mucho por hacer. Además del "techo de cristal," las "diferencias salariales" entre hombres y mujeres siguen siendo significativas en la mayoría de los países. Asimismo, es más usual encontrar mujeres en los empleos peor pagados y con menores condiciones de seguridad. Además la tasa de desempleo ha sido casi siempre superior para las mujeres.

La discriminación puede producirse en cada etapa del empleo, desde la selección y contratación hasta la formación y la remuneración, y abarca la segregación profesional y el momento de la terminación de la relación de trabajo. Los hombres y las mujeres tienen una tendencia a trabajar en sectores diferentes de la economía y ocupan distintos puestos dentro del mismo grupo profesional. Existe una tendencia a que la mujer sea empleada en una serie más reducida de ocupaciones que el hombre y es más probable que trabaje a tiempo parcial o mediante contratos de corta duración. Debe también afrontar un mayor número de obstáculos para la promoción y el desarrollo de su carrera.

Si bien el desarrollo industrial producido por la exportación ha abierto numerosas ocupaciones a las mujeres, las desigualdades continúan existiendo en términos de salario, jerarquía y promoción. Las pruebas disponibles parecen mostrar que la segregación profesional persiste igualmente en las nuevas áreas de trabajo relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, que fueron en algún momento aclamadas como una puerta a la igualdad de trato y oportunidades para la mujer.

Al igual que todas las otras formas de discriminación, la discriminación racial también persiste, según el Informe de la OIT, y afecta, entre otros, a los migrantes, a las minorías étnicas y a los pueblos indígenas y tribales. La intensificación de la migración internacional ha alterado significativamente los modelos de discriminación racial contra los trabajadores migrantes, las segunda y terceras generaciones de migrantes y los ciudadanos extranjeros. La percepción de estos trabajadores como extranjeros, incluso cuando no lo son, puede generar discriminación contra ellos. En el mundo actual, en lugar de las viejas teorías sobre supuesta superioridad de un grupo racial o étnico sobre otro, se utilizan teorías sobre las eventuales repercusiones negativas que, en la integridad de la identidad nacional, pueden tener las culturas extranjeras e incompatibles.

La discriminación contra las personas aquejadas de VIH/SIDA constituye igualmente una preocupación creciente, especialmente en contra de la mujer. Esta discriminación puede adoptar diferentes formas, que incluyen la exigencia de realizar pruebas médicas que puedan resultar en una negativa de contratación, la exigencia de la prueba serológica a los visitantes extranjeros que van a permanecer largo tiempo en el país, y en algunos países, la obligación de realizar pruebas médicas los trabajadores migrantes. Otras formas de discriminación incluyen despidos sin pruebas médicas, notificación ni entrevista, descenso de categoría, denegación de prestaciones del seguro de salud, reducciones salariales o acoso.

El número de personas con discapacidad, actualmente de alrededor del 7 al 10 por ciento de la población mundial, probablemente aumentará junto con el envejecimiento demográfico. La mayoría de

los discapacitados vive en países en desarrollo y las tasas de discapacidad parecen ser más altas en las zonas rurales que en las urbanas. La forma más habitual de discriminación es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. La tasa de desempleo de los discapacitados alcanza por lo menos el 80 por ciento en muchos países en desarrollo. Estas personas se encuentran a menudo en empleos con bajos ingresos, no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna.

Durante la última década, parece haber aumentado la discriminación fundada en la religión. El clima político internacional actual ha contribuido a exacerbar sentimientos de temor mutuo y discriminación entre los distintos grupos religiosos, amenazando con desestabilizar las sociedades y generar violencia. La discriminación religiosa puede incluir la conducta ofensiva de colegas o de personal jerárquico hacia miembros de minorías religiosas, la falta de respeto hacia las costumbres religiosas y la ignorancia de las mismas; la obligación de trabajar en días festivos o feriados religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional, la denegación de un permiso de trabajo; y la falta de respeto por las normas sobre vestimenta.

También crece la preocupación en cuanto a la discriminación basada en motivos de edad. Hacia el 2050, el 33 por ciento de las personas que viven en los países desarrollados y el 19 por ciento de quienes viven en los países en desarrollo tendrán 60 años o más, la mayoría de ellos serán mujeres. La exclusión del trabajo puede ser consecuencia de una discriminación flagrante, como la que consiste en fijar límites de edad para la contratación; pero también puede adquirir formas más sutiles, como el imputar al aspirante una falta presunta de potencial para progresar profesionalmente o bien demasiada experiencia. Otras formas de discriminación incluyen un limitado acceso a la formación profesional y condiciones que prácticamente obligan a los trabajadores a jubilarse en forma anticipada. La discriminación basada en la edad no se limita a los trabajadores cercanos al retiro.

Muchas personas son víctimas de una discriminación múltiple. Los pueblos indígenas y tribales, por ejemplo, se encuentran entre los más pobres entre los pobres, y las mujeres de estos grupos se ven incluso más gravemente afectadas. La intensidad o la gravedad de las desventajas que afrontan depende del número de características personales que suscitan discriminación y de la manera en que éstas actúan entre sí. Una persona, por ejemplo, puede tener varias características que generan discriminación. Existe una tendencia a que las personas pobres, particularmente quienes sufren una pobreza crónica y quienes se encuentran en el sector de la economía informal, sean víctimas de varias formas de discriminación.

Las respuestas

En el Informe de la OIT se afirma que el lugar de trabajo, ya sea la fábrica, la oficina, la plantación o la casa, es un lugar estratégico para comenzar la lucha contra la discriminación. "Cuando en el lugar de trabajo se reúnen personas con diferentes características y se las trata de manera equitativa, se contribuye a combatir los estereotipos en la sociedad en su conjunto", lo que "lleva a una situación en la que puede reducirse el peso de los prejuicios y llegar a superarlos. Un mundo de trabajo socialmente inclusivo ayuda a prevenir y remediar la fragmentación social, los conflictos raciales y étnicos y las desigualdades de género."

En el Informe se considera que hasta hoy, la prohibición de la discriminación en el trabajo no ha sido suficiente para eliminar esta práctica y se concluye que la legislación que prohíbe la discriminación es

un elemento indispensable pero insuficiente. Se requiere de instituciones que garanticen la efectiva observancia de la ley, medidas positivas, una educación sin prejuicios, formación profesional y servicios de empleo y así como indicadores que permitan supervisar los progresos. Esta combinación de políticas e instrumentos es esencial cualquiera sea la forma de discriminación de que se trate.

Según Somavia, "no existe una única solución que se adapte a todas las situaciones para lograr la igualdad en el trabajo". "El problema es diferente en cada país y en cada grupo. Los esfuerzos realizados en los últimos 50 años no han sido fáciles ni desprovistos de reveses. Debemos estar permanentemente alertas frente a este problema, adoptar medidas adecuadas y garantizar que la hora de la igualdad llegue lo más pronto posible".

"La eliminación de la discriminación en el trabajo es responsabilidad de todos," afirma Somavia. "El estado tiene la obligación de prohibir las prácticas discriminatorias y establecer leyes firmes e instituciones y políticas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones de empleadores y trabajadores, en forma individual o conjunta, deberían identificar y combatir las prácticas discriminatorias en el trabajo. Es sumamente importante que puedan escucharse las voces de los trabajadores discriminados sin importar dónde trabajen."