

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

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	Preocupación por el derecho a la privacidad . . .	77
La discriminación por razón de discapacidad . . .	37	Desarrollo de un instrumento de medición . . .	78
La edad: factor de discriminación determinante en el mercado de trabajo	39	La enseñanza y la formación profesional contribuyen a la integración	78
Discriminación múltiple: acumulación de privaciones	40	El papel de los servicios de empleo	81
Parte II. Determinadas tendencias y cuestiones normativas	43	Compaginar trabajo y familia	82
I. Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación en el trabajo fundada en el sexo	45	¿Por qué es importante lograr un equilibrio adecuado entre trabajo y familia?	83
La discriminación en el acceso al mercado de trabajo	45	Medidas tributarias	84
La discriminación en la ocupación	48	Reducir la jornada laboral	84
Factores determinantes de la segregación en la ocupación	48	Servicios de guardería y de cuidado de otros miembros dependientes de la familia	84
Las tendencias de la segregación en la ocupación	49	Protección de la maternidad y permiso parental	85
La discriminación en materia de remuneración	52	Disposiciones laborales de ayuda a la vida familiar promovidas por las empresas	86
¿Dónde reside el problema y por qué es importante resolverlo?	52	Parte III. La OIT y los interlocutores sociales en acción	87
Factores determinantes de la discriminación en materia de remuneración	54	I. La OIT: una larga historia de lucha contra la discriminación en el trabajo	89
Las tendencias de la discriminación en materia de remuneración	57	La acción de la OIT hunde sus raíces en las normas internacionales del trabajo	89
La disparidad de ingresos por motivos de raza	60	La OIT y la discriminación racial: posibilitar el cambio institucional	90
El salario mínimo	62	La OIT en Sudáfrica y la Namibia del postapartheid: consolidación de una política de acción positiva	90
2. Cuestiones generales e intervenciones normativas	64	Brasil: campañas por la igualdad y el respeto de la diversidad	91
Legislación: un primer paso indispensable	64	Desde el interés por la mujer trabajadora hasta la integración de las cuestiones de género	92
Nuevos métodos jurídicos para combatir la discriminación y promover la igualdad	66	Reducción del déficit de derechos gracias a la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras	92
Políticas de adjudicación de contratos del Estado: ¿un nuevo instrumento para promover la igualdad?	67	Más y mejores empleos para las mujeres	93
Ejecución, control y promoción son requisitos indispensables para lograr un cambio duradero	68	Un entorno favorable a las mujeres empresarias	94
Salvar las diferencias: la acción positiva	70	Programas de promoción de la autonomía de las mujeres gracias a la microfinanciación	94
¿Ha dado la «acción positiva» los resultados esperados?	73	Romper el «techo de cristal»	95
La importancia de recopilar los datos correctos	76	Acoso sexual	95
Consideraciones técnicas y financieras	76	Atajar las desigualdades de género en materia de remuneración	96
Orientaciones políticas e ideológicas	77	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