

Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

La igualdad en el trabajo



Cartel extraíble sobre
el Informe Mundial
de la OIT

Núm. 59, Abril 2007

También en
este número

Mujeres indígenas y discriminación • La igualdad en el trabajo: hacerla realidad
• RFID y la vigilancia en el lugar de trabajo • ¿Flexibilidad europea? • Discriminación
en la contratación • Artículo especial: trasladar el mensaje de la OIT al mundo

Hace 75 años... Recordando a Albert Thomas



© OIT PHOTO

“A las 3.30 de la mañana del 8 de mayo de 1932, me despertó el insistente timbre de mi teléfono... ‘Siento molestarte’, se disculpó un amigo, “pero tengo malas noticias. Albert Thomas ha muerto. Falleció repentinamente anoche en París.”

Albert Thomas, primer Director de la OIT (1919-1932), “acabó identificándose plenamente con la Oficina Internacional del Trabajo. El objetivo para cuya consecución se concibió, la justicia social, fue el patrón y la pasión arrolladora de su vida”. En tales términos se manifestó Edward J. Phelan, que colaboró estrechamente con Albert Thomas desde 1920 y ocupó posteriormente el puesto de Director General.

La brillante carrera de Albert Thomas en Francia como periodista, político, ministro del Gobierno y Embajador era bien conocida, pero su elección en 1919 como Director de la OIT fue toda una sorpresa. “Desde aquel momento se entregó por completo a su nueva tarea... En unos pocos años creó, partiendo de un pequeño grupo de funcionarios instalados en una residencia privada en Londres en 1920, una institución cuyo alcance se extiende a todo el mundo...”. Bajo su dirección, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó 33 Convenios internacionales en los que se abordan cuestiones fundamentales como la jornada de trabajo, la edad mínima, los seguros de enfermedad, la protección de la maternidad, el desempleo, el derecho de asociación, la protección frente a accidentes de trabajo, el salario mínimo y el trabajo forzoso.

Resulta evidente al repasar los relatos de los que le conocieron que la personalidad de Thomas desempeñó un notable papel en los logros cosechados en el primer decenio de la OIT. Sir Atul Chatterjee, Presidente del Consejo de Administración, dijo lo siguiente: “Fue uno de los grandes estadistas mundiales de su época... su visión y su fervor no sólo abarcaron los ideales de la justicia social... sino también la causa más amplia de la buena voluntad y el entendimiento entre naciones... Era capaz de realizar el trabajo de varios. La gama de sus intereses era ilimitada. Fue un orador notable y persuasivo. Su mente era tan rápida y perspicaz como extensa su memoria. Fue un organizador sobresaliente, y aún más destacables fueron sus facultades para la iniciativa y el liderazgo. Contando con todas las cualidades de lo que podría describirse como una personalidad combativa, se dedicó incondicionalmente al servicio de la conciliación. La fortaleza de su carácter era equiparable a su amabilidad y benevolencia”.

Harold Butler, que le sucedió en el cargo, aludió a su “fé, energía, valor y espíritu de sacrificio” y, en 1933, señaló ante la Conferencia Internacional del Trabajo que: “la mejora de las condiciones sociales, la preservación de los derechos humanos individuales y el fomento de la justicia social... sobre tales cimientos, Albert Thomas construyó una tradición que hemos heredado... El mejor monumento que podemos erigir a su labor consiste en conservar y fortalecer esa tradición.”

Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT

La revista *Trabajo* se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación de la OIT en Ginebra. También aparece en alemán, chino, checo, danés, eslovaco, finés, francés, hindi, húngaro, inglés, japonés, no-ruogo, ruso y sueco.

JEFE DE EDICIÓN

May Hofman Öjermark

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

DESEÑO DE PORTADA

Yvone Mourglia, OIT Turin, J. Maillard

AYUDANTES DE REDACCIÓN

Thomas Netter (Chair), Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, May Hofman Öjermark, Kiran Mehra-Kerpelman, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

Esta revista no constituye un documento oficial de la OIT. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras.

La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Los textos y las fotos pueden reproducirse libremente (excepto las fotos de agencias), mencionando la fuente. Es tal caso, se agradece la notificación por escrito.

La correspondencia debe dirigirse al Departamento de Comunicación de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza.

Tel: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

www.oit.org/communication

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.

ISSN 1020-0037

Depósito Legal: M.40.761-1995

La igualdad en el trabajo

El mundo del trabajo constituye un punto de acceso único para combatir la discriminación. A pesar de los grandes avances alcanzados, las desigualdades persisten, afligen a millones en todo el mundo e impiden que las sociedades realicen todo su potencial. En este número de *Trabajo* se hace hincapié en el nuevo Informe Mundial de la OIT titulado *Equality at work: Tackling the challenges*, se examinan formas nuevas y antiguas de discriminación en el lugar de trabajo, y se informa de algunas historias de éxito.



© M. Crozet/OIT

Página 4

EN PORTADA

Informe Mundial de la OIT
Insidia e inseguridad: la nueva cara de la discriminación y la desigualdad en el ámbito del trabajo **4**

ARTÍCULOS GENERALES

Las mujeres indígenas superan múltiples obstáculos **8**
La igualdad en el trabajo: hacerla realidad **12**
RFID y vigilancia en el lugar de trabajo **16**
Trasladar el mensaje de la OIT al mundo **20**

LIBROS DESTACADOS

*The evolving world of work in the enlarged EU y Flexi-
curity: A relevant approach in Central and Eastern
Europe* **23**
¿Puede sobrevivir el modelo social europeo? ¿La flexi-
guridad es la respuesta?

SECCIONES

Planeta Trabajo	27
• ¿Discriminación en la contratación?	
Noticia	32
• Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2007	
• Nuevo apoyo al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA	
• 298ª Sesión del Consejo de Administración	
• La OIT da la bienvenida a la decisión de la UE de promover el Trabajo Decente para Todos	
• ASEAN y la OIT cooperarán para abordar cuestiones de mano de obra y empleo	
• Base de datos de Leyes sobre Condiciones de Trabajo y Empleo	
Recorrido por los continentes	39
Mediateca	42
Cartel central extraíble: cartel del Informe Mundial <i>Equality at work: Tackling the challenges</i>	

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 177 Estados miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización.

Informe Mundial de la OIT

la discriminación y la desigualdad en el



© M. Crozet/OIT

* *Equality at work: Tackling the challenges. Informe conforme al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión nº 96, 2007, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Este Informe puede consultarse asimismo en el sitio de la OIT en Internet (www.ilo.org/declaration). ISBN 978-92-2-118130-9 ISSN 0074-6681

En los lugares de trabajo donde se reúnen personas diferentes, hay algo que no varía: a pesar de los notables avances en la manera de abordar la discriminación en el trabajo, las desigualdades entre los grupos mayoritarios y los vulnerables a la discriminación persisten tenazmente y continúan afectando a millones de personas en todo el mundo. Un nuevo informe de la OIT titulado *Equality at work: Tackling the challenges** (Igualdad en el trabajo: abordar los retos) presenta el estudio más exhaustivo realizado hasta la fecha sobre la igualdad en el trabajo, en el que se arroja luz sobre lo logrado y lo que queda por hacer para erradicar esta insidiosa práctica. Asimismo, se evalúa las eficacias de las políticas nuevas y convencionales en la creación de lugares de trabajos más diversos y equitativos.

GINEBRA – En los cuatro años transcurridos desde su último informe mundial sobre la discriminación, la OIT ha llevado a cabo una valoración que combina logros y fracasos en la lucha global sobre la igualdad en el trabajo.

En el lado positivo, los esfuerzos dedicados por los

Estados miembros de la OIT a eliminar la discriminación en el lugar de trabajo han avanzado de manera significativa. A finales de 2006, nueve de cada diez Estados miembros habían ratificado los dos Convenios fundamentales sobre la discriminación (el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)), comprometiéndose de este modo a formular leyes y políticas que prevengan esta forma de abuso.

Nuevas iniciativas, como el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA, han revolucionado la respuesta pública y privada al SIDA en el ámbito laboral. Asimismo, crece el número de países que crean instituciones especializadas para hacer frente a la discriminación en el lugar de trabajo.

Con todo, la balanza que mide la igualdad frente a la desigualdad sigue estando desequilibrada y la aplicación de la ley sigue siendo deficiente. Además, en muchos países, las oficinas que se crean para hacer frente a la discriminación no disponen de personal ni de fondos adecuados. Si bien se refuerzan las iniciativas contra la discriminación en la economía formal,

Insidia e inseguridad: la nueva cara de ámbito del trabajo

una economía informal creciente constituye un amplio y escurridizo objetivo para las políticas públicas que pretenden levantar los obstáculos que impiden a cientos de millones de personas disfrutar de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las formas “antiguas” de discriminación –basadas en el género, la nacionalidad, la raza u origen étnico, la orientación sexual, o el trato injusto hacia personas jóvenes, de edad avanzada, con discapacidad, o que padecen el VIH/SIDA– siguen siendo moneda común en algunas sociedades y culturas. Entretanto, emergen “nuevas” formas de discriminación. En particular, las prácticas que penalizan a personas con una predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades, o a las que llevan estilos de vida considerados poco saludables –como el consumo de tabaco, aunque se fume lejos del lugar de trabajo– constituyen la nueva forma de discriminación en el ámbito laboral.

El mensaje principal del Informe Mundial es que, para abordar la discriminación en el trabajo, la creación de sociedades más equitativas debe convertirse en un objetivo central de las políticas de desarrollo. El fomento de la igualdad de oportunidades para el trabajo decente de todos los hombres y mujeres, con independencia de su raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, es uno de los medios para avanzar en esa dirección.

Para algunos, la discriminación puede significar la imposibilidad de acceder a un determinado puesto que desean y para el que están cualificados, mientras que, para otros, puede suponer no acceder a ningún puesto de trabajo en absoluto. Este tipo de discriminación puede traducirse en desventajas sociales y económicas y provocar “inestabilidad política y agitación social, lo que perturba la inversión y el crecimiento económico”.

El Informe afirma que “estas barreras a la igualdad pueden impedir que las sociedades aprovechen plenamente las posibilidades que brinda la economía globalizada en la actualidad”.

“La discriminación en el trabajo es ‘una violación de los derechos humanos’ que literalmente malgasta talentos humanos, con efectos perjudiciales sobre la productividad y el crecimiento económico”, señala Juan Somavía, Director General de la OIT que pre-

sentará el Informe a la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo cuando ésta se reúna en mayo. “La discriminación genera ‘desigualdades socioeconómicas que socavan la cohesión social y la solidaridad y constituye un freno para la reducción de la pobreza”.

El Informe forma parte de una serie de estudios publicados anualmente sobre las cuestiones laborales esenciales de la OIT, y fue elaborado de conformidad con la Declaración sobre los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. La Declaración hace hincapié en cuatro principios fundamentales relativos a la libertad sindical, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la discriminación. Cada uno de ellos es objeto de un amplio estudio cada cuatro años.

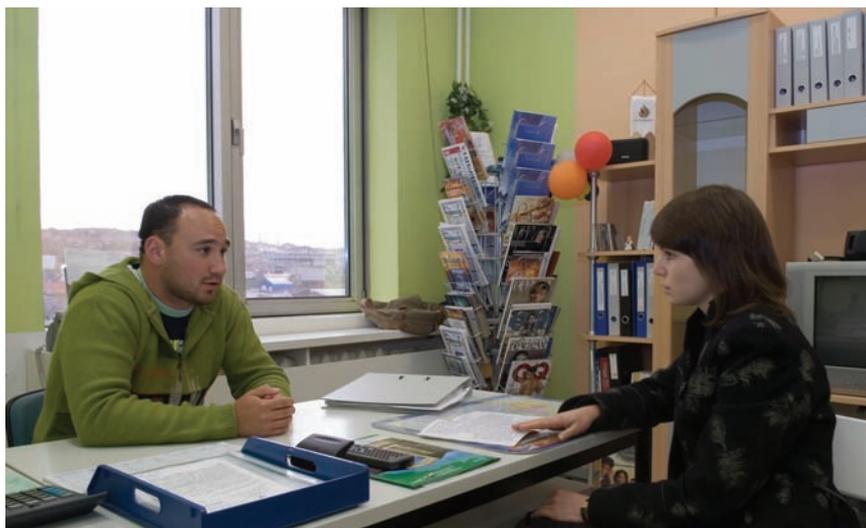
Insidiosa y, a menudo, invisible

La discriminación se encuentra frecuentemente integrada en el modo en que funcionan los centros de trabajo, y arraigada en los valores y las normas culturales y sociales predominantes. La discriminación no distingue entre lugares de trabajo formales e informales, aunque en éstos puede adoptar formas más patentes, puesto que se encuentran al margen de la protección que prestan el derecho del trabajo y los mecanismos para su aplicación.

Una tendencia reciente es el nacimiento de prácticas que penalizan a personas con “una predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades, o a



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

>> las que llevan estilos de vida considerados poco saludables”. El rápido desarrollo de la genética y de las nuevas tecnologías afines ha facilitado la obtención de información sobre la condición genética. El Informe señala que la prospección genética tiene implicaciones importantes para el lugar de trabajo, en aquellos casos, por ejemplo, en los que los empleadores pueden estar interesados en excluir a ciertas personas cuya condición genética muestra una predisposición a desarrollar una determinada enfermedad en el futuro. La discriminación genética en el lugar de trabajo ha sido probada e impugnada con éxito ante varios tribunales de todo el mundo.

Otro tema fundamental del Informe es la persistencia de brechas de género en el empleo y la remuneración, así como la necesidad de políticas integradas que aborden la discriminación por razón de sexo en la retribución y la segregación profesional de género, y que permitan conciliar las responsabilidades laborales y familiares. La participación de las mujeres en la población activa y en el empleo remunerado ha mantenido una tendencia al alza en casi todas las regiones del mundo, pero la brecha de género en el desempleo ha resultado ser más resistente. Las tasas de participación de la mujer en la población activa continúan creciendo de manera significativa, estrechando de este modo la brecha de género en todo el mundo en 3,5 puntos porcentuales. De todos modos, a pesar de los espectaculares logros de las mujeres en el ámbito educativo, siguen ganando menos que los hombres en todas las regiones.

¿Qué podemos hacer?

El Informe Mundial recomienda un conjunto de medidas para combatir la discriminación y realizar el plan de acción propuesto por la OIT. Entre tales medidas figuran promover la igualdad de género mediante una acción global más integrada y mejor coordinada; incorporar la no discriminación y la igualdad a la totalidad de los Programas Nacionales de Trabajo Decente de la OIT teniendo en cuenta las necesidades específicas de los diferentes grupos, promulgar mejores leyes y fomentar una mejor aplica-

ción de las mismas; adoptar iniciativas no reguladoras más eficaces, como las relativas a las políticas de adquisiciones, préstamos e inversiones de los gobiernos; y ayudar a trabajadores y empleadores a convertir la igualdad en una realidad en los lugares de trabajo mediante mecanismos como los convenios colectivos y los códigos de conducta.

Un enfoque recomendado en el Informe para conseguir la igualdad en el trabajo consiste en complementar medidas de políticas antidiscriminatorias –como leyes globales, mecanismos eficaces para su aplicación, y creación de órganos especializados debidamente financiados– con otros instrumentos, como políticas activas de mercado de trabajo y políticas de adquisiciones públicas que persigan objetivos de no discriminación y de igualdad.

Entre las políticas activas de mercado de trabajo cabe incluir la búsqueda de empleo, la contratación y la colocación, la formación, los programas de creación de empleo y diversos servicios de asistencia. Estas herramientas se utilizan en numerosos países, de varias maneras y con resultados diversos. Los datos reflejados en el Informe ponen de relieve que pueden “claramente brindar oportunidades significativas para estrechar las desigualdades”.

La OIT cuenta con una larga tradición de actuaciones encaminadas a acabar con la discriminación y que van desde la supervisión y la aplicación de los Convenios (núms. 100 y 111), la asistencia técnica a gobiernos en el desarrollo de marcos reguladores propicios y el refuerzo de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a la realización de amplios estudios sobre sus causas y sus manifestaciones. El Informe subraya el hecho de que “el fomento de la inclusión de principios y derechos fundamentales en los acuerdos de integración económica regional y libre comercio puede desempeñar un papel fundamental en la reducción de la discriminación en el trabajo”.

El Informe aplaude el reciente reconocimiento del trabajo decente como objetivo global por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en julio de 2006. La adopción, seis meses más tarde, por el Consejo de la Unión Europea de un conjunto de conclusiones sobre la promoción del trabajo decente en la UE y en el mundo, proporciona un nuevo impulso a las iniciativas encaminadas a convertir la igualdad en el trabajo en una realidad en todo el mundo.

“Este nuevo Informe Mundial reconoce que luchar contra la discriminación requiere respuestas nacionales, regionales y globales, y ubica los esfuerzos dedicados a combatirla en el amplio marco estratégico del objetivo de la OIT de trabajo decente para todos los hombres y mujeres”, dice el Informe, concluyendo con la propuesta de una acción de seguimiento que garantice que la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el ámbito del trabajo puede convertirse en una realidad.



© M. Crozet/OIT

Equality at work: Tackling the challenges es el segundo Informe Mundial sobre esta cuestión. Examina la discriminación y la desigualdad en el trabajo, así como las medidas necesarias para su erradicación. El Informe evalúa además la eficacia de los instrumentos de políticas nuevos y convencionales, como son las políticas activas de mercado de trabajo y las adquisiciones públicas, para conseguir crear lugares de trabajo más diversos y equitativos. Revisa también las iniciativas emprendidas por organizaciones de empleadores y de trabajadores para abordar cuestiones como la igualdad de la remuneración en los convenios colectivos, las políticas de gestión de recursos humanos y la responsabilidad social corporativa. Destaca medidas capaces de potenciar la empleabilidad de las personas vulnerables a la discriminación, y de mejorar la función de colocación en el empleo en los sectores privado y público, procurando además que los mercados de trabajo funcionen con mayor eficacia.

Este nuevo Informe Mundial reconoce que la lucha contra la discriminación requiere respuestas nacionales, regionales y globales, y ubica los esfuerzos dedicados a combatirla en el amplio marco estratégico del objetivo de la OIT de trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Concluye con la propuesta de una acción de seguimiento que garantice que la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el ámbito del trabajo puede convertirse en una realidad.



© M. Crozet/OIT

CONVENIOS DE LA OIT

El compromiso político nacional con la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades en el lugar de trabajo está generalizado, como lo demuestra la ratificación casi universal de los dos principales instrumentos de la OIT en este ámbito: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Sólo unos pocos Estados miembros quedan por ratificar estos Convenios.

Para consultar la lista más reciente de ratificaciones de éstos y otros Convenios de la OIT, véase <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>.

PASOS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

- Promover la igualdad de género mediante una acción global más integrada y mejor coordinada;
- Incorporar la no discriminación y la igualdad a la totalidad de los Programas Nacionales de Trabajo Decente de la OIT, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los diferentes grupos;
- Promulgar mejores leyes y procurar una mejor aplicación de las mismas;
- Adoptar iniciativas no reguladoras más eficaces, como las relativas a las políticas de adquisiciones, préstamos e inversiones del gobierno;
- Contribuir a la capacitación de los interlocutores sociales para convertir la igualdad en una realidad en los lugares de trabajo mediante mecanismos como los convenios colectivos y los códigos de conducta.

PUNTOS PRINCIPALES

- La discriminación, arraigada en los valores y las normas de la sociedad, ha de abordarse y erradicarse.
- No existe una única definición de discriminación, ni un indicador para medir su repercusión.
- La legislación, por sí sola, no ha reducido la discriminación en el trabajo.
- La igualdad en el trabajo requiere políticas de mercado de trabajo y de lucha contra la discriminación eficaces.
- Reducir la discriminación a escala nacional requiere la aplicación de políticas económicas y comerciales de apoyo.
- La discriminación por razón de género afecta al mayor número de personas.

DEFINICIONES

¿Qué es la discriminación? Discriminación en el empleo es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o los requisitos del puesto de trabajo. Entre tales características figuran la raza, el color, el género, la religión, las opiniones políticas, la extracción nacional y el origen social. La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que malgasta el talento humano, con efectos perjudiciales sobre la productividad y el crecimiento económico, y genera desigualdades socioeconómicas que socavan la cohesión social y la solidaridad. Puede actuar como freno para reducir la pobreza.

¿Cuándo no es discriminatorio un trato diferente? La diferencia de trato y de retribución basada en diferentes niveles de productividad no es discriminatoria. Algunos trabajadores y algunas profesiones son más productivos que otros, como reflejo de diferentes destrezas, cualificaciones y capacidades. Esto da lugar a la obtención de diferentes ingresos en el trabajo, lo cual es justo y eficiente. La diferencia de trato basada en los méritos individuales, como el talento, los conocimientos o las destrezas, no es discriminatoria. La diferencia en el trato para atender las necesidades especiales de ciertas personas, y garantizar que éstas cuenten con las mismas oportunidades, tampoco es discriminatoria. A esta práctica se alude a menudo como acción afirmativa.

Las mujeres indígenas superan múltiples obstáculos



© Christian Emi/TWGLA

Los pueblos indígenas de todo el mundo padecen discriminación en el ámbito laboral, pero son sus mujeres las que pueden verse perjudicadas con especial dureza por su doble condición étnica y de género. Jessie Fredlund, de la Oficina de Cuestiones de Género de la OIT e INDISCO examina el problema y halla algunas historias de éxito en Bangladesh.

GINEBRA – A pesar de la inmensa diversidad de las culturas indígenas, los retos con que se enfrentan los pueblos autóctonos resultan a menudo sorprendentemente semejantes. Son varias las cuestiones que están en primera línea en todos los continentes:

- además de enfrentarse a la discriminación motivada por su origen étnico, los miembros de las

comunidades indígenas suelen pertenecer a minorías lingüísticas, lo que dificulta su educación, su empleo y su vida diaria;

- muchas tierras que en su día pertenecieron a pueblos indígenas les han sido arrebatadas y son ocupadas por recién llegados. Con una escasa protección legal, los pueblos indígenas rara vez pueden recuperar las tierras que ocuparon tradicionalmente;
- las comunidades indígenas se sitúan con frecuencia en áreas rurales remotas, en las que carecen de infraestructuras y de acceso a los grandes mercados;
- las comunidades indígenas han desempeñado además un papel importante desde el punto de vista histórico en lo que se refiere a la protección medioambiental. Los medios de vida tradiciona-

- les en estas comunidades pueden depender de especies vegetales o animales, y de otros elementos que forman parte de ecosistemas frágiles. Por tanto, a menudo, los daños medioambientales repercuten con gran severidad en sus economías;
- las leyes sobre reforma y propiedad de la tierra han restringido la actividad de numerosos grupos indígenas nómadas, dando lugar con frecuencia a que sus ocupaciones tradicionales resulten insostenibles;
 - puesto que suelen padecer situaciones de marginación, incluso allí donde constituyen un grupo nacional mayoritario, la gran mayoría de los pueblos indígenas y tribales carece de poder de influencia en la administración nacional, e incluso local, y sus intereses y necesidades son, por lo general, pasados por alto a menudo por los responsables de la toma de decisiones;
 - años de discriminación han arrojado a numerosos pueblos indígenas a la pobreza, minando aún más de este modo sus oportunidades de tomar las riendas de su propio destino y mejorar su situación.

La intersección de identidades étnicas y de género dan lugar a que las mujeres indígenas se enfrenten a menudo a una discriminación múltiple. Se les suele excluir de los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos, y se encuentran entre los grupos de población más desfavorecidos del mundo. Incluso en aquellas sociedades indígenas en las que las mujeres han gozado históricamente de cierta capacidad de acción, los cambios drásticos de las estructuras económicas y políticas en las últimas décadas han erosionado las oportunidades tradicionales de este grupo para obtener la independencia financiera. A menudo, las penurias causadas por la destrucción de las industrias tradicionales han repercutido indebidamente en las mujeres, arrebatándoles redes de seguridad social y oportunidades de empleo. Las mujeres indígenas suelen registrar tasas de mortalidad desproporcionadamente elevadas, índices de alfabetización bajos y altos niveles de pobreza.

Tres mujeres en Bangladesh

Los pueblos indígenas y tribales constituyen únicamente en torno al 1% de la población total de Bangladesh; la mayoría étnica, los bengalíes, representa el 98%. En un país que es castigado duramente por la pobreza, los pueblos indígenas suelen encontrarse entre los más pobres de los pobres. Padecen discriminación en la educación, el empleo y en lo que atañe a los derechos civiles. Décadas de violencia entre grupos insurgentes dirigidos por población indígena y las fuerzas de seguridad de la Administración en la región de Chittagong Hill Tracts de Bangladesh han agravado las tensiones sociales y han dado lugar a graves violaciones de los derechos humanos y civiles cometidas contra

miembros de las comunidades autóctonas. La repercusión de estas injusticias persiste en la actualidad, a pesar de la firma de un acuerdo de paz hace casi diez años.

Aunque las mujeres han desempeñado un papel fundamental en las iniciativas de desarrollo emprendidas en el país, gran parte de la sociedad bangladeshí debe aceptar aún plenamente la idea del trabajo de la mujer fuera del hogar. Las mujeres indígenas suelen adolecer de una escasa seguridad financiera, y dependen de los miembros varones de sus familias. Pero, ¿qué sucede cuando desaparece esa red de seguridad?

Sujata Begum Khukumoni, una musulmana perteneciente al grupo indígena manipuri, ubicado al este de Bangladesh, sólo tenía 9 años cuando su padre, un vendedor de arroz, perdió dos camiones de este cereal en un accidente, lo que dio lugar al endeudamiento de su familia. Siete años después, el hermano pequeño de Khuku sufrió graves lesiones, que le dejaron importantes cicatrices. Cuando el padre de Khuku cayó en una depresión, ésta se encontró con que debía asumir la responsabilidad de procurar la manutención propia y de sus hermanos menores.

Con quince años de edad, se incorporó a Urilai Mahila Samiti, un grupo de autoayuda de mujeres que recibe el apoyo del proyecto de la OIT denominado *Women's Empowerment through Employment and Health* (WEEH, Capacitación de las mujeres mediante el empleo y la salud). Después de formarse en administración de empresas, desarrollo de actividades artesanas y horticultura, decidió obtener créditos de pequeña cuantía para financiar iniciativas de cultivo de tomates y tejeduría. Gracias a estas dos actividades, se ha convertido en la principal sosten económico de su familia. A los 20 años de edad, mantiene a sus hermanas y a sí misma, y gestiona los ahorros y las finanzas de su familia. Tiene planes para mejorar sus negocios con nuevas ayudas de OIT-WEEH y su grupo de mujeres.

Hace seis años, Julie Martelson, una joven indígena khasia habitante de los bosques del este de Bangladesh, vio como su vida se desmoronaba de repente: su marido, un cultivador de hoja paan, falleció inesperadamente, dejándola viuda con tres hijos. Al igual que la mayoría de los khasia de la zona, Julie y su marido no eran propietarios de sus tierras, y tenían que arrendárselas a la Administración, a pesar de que su pueblo las había cultivado durante generaciones. Como en muchas comunidades indígenas, la mayor parte de los khasia carece de títulos de propiedad sobre la tierra. Ésta ha sido considerada tradicionalmente propiedad colectiva de la comunidad; sin embargo, a menudo, no existía reconocimiento oficial de tal régimen. Sin propiedad de la tierra, exigida como garantía para solicitar un préstamo, la mayoría de los agricultores khasia, y en especial las mujeres,





© Philip Gaim

>> apenas cuentan con oportunidades para obtener un crédito.

Incluso antes del fallecimiento de su marido, Julie había tomado conciencia del potencial para mejorar sus medios de vida con la ayuda de los créditos. Tras incorporarse a un grupo de crédito de mujeres en su comunidad, pudo pedir prestado dinero suficiente para contratar a varios trabajadores que la ayudaran a continuar con el cultivo de *paan*. Empleando a trabajadores locales para las tareas en el campo, Julie pudo concentrarse en los procesos posteriores a la cosecha, y pasó a ocuparse de la venta de las hojas a los distribuidores.

Desde entonces, ha vuelto a casarse, y ahora trabaja con su segundo marido en la producción de *paan*. Aún vende las hojas y, con arreglo a la naturaleza matrilineal de la sociedad *khasia*, controla las finanzas familiares. Mediante la formación patrocinada por el proyecto de la OIT denominado *Women Empowerment through Decent Employment* (WEDE, Capacitación de las mujeres mediante el empleo decente), ha podido aumentar sus beneficios y expandir su negocio a través de una ampliación del acceso al crédito. El arduo trabajo de Julie, y su fino olfato para los negocios, han rendido sus frutos, y el futuro brilla ahora para sus hijos, a los que ya puede permitirse enviar a un buen colegio.

Sanoi Sinha es una mujer hindú de 56 años de edad y, al igual que Khuku, es miembro del pueblo indígena manipuri. La mayor parte de su vida Sanoi había disfrutado de una relativa seguridad, derivada de los ingresos de su padre y de su marido. Sin embargo, en 1994, a su esposo le fue diagnosticada una leucemia, y la familia se hundió rápi-

damente en un mar de deudas contraídas para pagar el tratamiento. A pesar de los esfuerzos familiares, el enfermo falleció al año siguiente, dejando a Sanoi y sus dos hijas solteras con nada más que una casa y un pequeño jardín.

Sanoi se había incorporado a un grupo de crédito y autoayuda de mujeres varios años antes del fallecimiento de su marido, y con la ayuda de la formación patrocinada por ONG y la OIT, pudo iniciar una empresa de tejeduría, utilizando las destrezas que había adquirido durante años de tejer como pasatiempo. Obtuvo varios créditos para comprar equipos y suministros, y comenzó a elaborar diversos productos tradicionales y no tradicionales. Con sus ingresos y ulteriores créditos, pudo construir un taller para sus telares. Actualmente, sus préstamos están casi reembolsados, y confía en que pronto podrá lograr más fondos para financiar la adquisición de un nuevo telar y la contratación de un tejedor más. Aunque debe trabajar duro aún para ganarse la vida y mantener a sus hijas, alberga grandes esperanzas de cara al futuro.

Cambio de la situación

Khuku, Julie y Sanoi pudieron encontrar fuerza en el desempeño de sus funciones como mujeres indígenas. Las tres proceden de sociedades en las que las relaciones entre mujeres y hombres eran tradicionalmente más flexibles que en la sociedad bangladeshí ordinaria actual. Khuku subrayó a la OIT que su condición de manipuri la liberó para encontrar trabajo fuera del hogar, puesto que las familias musulmanas bengalíes suelen restringir esta posibilidad en el caso de las niñas. Julie considera que ser *khasia*, una de las dos únicas sociedades matrilineales en Bangladesh, le otorgó un mayor control sobre sus finanzas.

“En la sociedad *khasia*, son las mujeres las que controlan los fondos”, explica.

Khuku, Julie y Sanoi también se sirvieron de sus conocimientos de las industrias indígenas tradicionales como punto de partida de sus negocios. Khuku comenzó a aprender la tejeduría manipuri tradicional cuando sólo contaba con 5 años de edad. El negocio de tejido de Sanoi se basa en el mismo conocimiento, transmitido entre generaciones de mujeres manipuri. Para el cultivo de hojas *paan*, Julie se sirvió, asimismo, de los conocimientos de su comunidad, y utilizó un medio de vida tradicional como fundamento de un negocio de éxito y en expansión.

Al igual que las protagonistas de estas historias, miles de mujeres indígenas de Bangladesh y de todo el mundo, toman las riendas de su propio destino y trabajan para superar la pobreza y la discriminación. Conocimientos y valores tradicionales, combinados con el apoyo económico de las Administraciones, las ONG y organismos como la OIT, brindan a este colectivo oportunidades únicas de

mejorar su propia situación, así como la de sus familias y sus comunidades.

Estas historias, y muchas otras similares, proporcionan esperanza ante las situaciones a menudo desalentadoras de los pueblos indígenas. En Bangladesh, el proyecto OIT-WEEH, conjuntamente con sus ONG asociadas, ha unido sus fuerzas a las de las mujeres de las comunidades indígenas en la lucha contra la pobreza y la injusticia. El proyecto ha impartido formación a hombres y mujeres indígenas en materia de gestión de empresas, adquisición de destrezas productivas y derechos de las mujeres y laborales. Las distintas organizaciones implicadas han facilitado asimismo la provisión de microseguros a las familias, y han prestado su apoyo a la constitución de grupos de microcrédito, permitiendo a hombres y mujeres combinar sus conocimientos recién adquiridos y sus tradiciones seculares para la creación de nuevas empresas.

El emprendido en Bangladesh es sólo uno de los numerosos proyectos llevados a cabo por la OIT y las ONG asociadas en los últimos años. En América Central, un reciente proyecto de la OIT se ha servido de la educación y la formación para ayudar a las mujeres indígenas a iniciar sus propias empresas de ecoturismo. Otro proyecto de la OIT ha facilitado a

las mujeres indígenas que habitan en el medio urbano de Filipinas el desarrollo de negocios de tejeduría. Las mujeres indígenas de Camerún han recibido ayuda de la OIT para crear empresas de horticultura, comercializar artículos de artesanía y abrir tiendas. La OIT en La India ha contribuido a financiar la formación de cooperativas de ahorro, crédito e iniciativa empresarial entre los colectivos de mujeres indígenas. Y estos son tan sólo unos pocos ejemplos (véase el recuadro).

La creciente prioridad otorgada a las mujeres indígenas es indicativa del reconocimiento de que, además de constituir el grupo más desfavorecido, las mujeres desempeñan un papel fundamental para la mejora de sus comunidades en conjunto. Las mujeres suelen ocupar un lugar central en las familias indígenas. Su capacitación resulta esencial para el bienestar de sus familias y, a su vez, de sus comunidades. Con frecuencia, ejercen como custodias de un rico legado de conocimientos tradicionales. Por otra parte, las mujeres en todas las culturas asumen la responsabilidad fundamental de la crianza de los hijos, y son sus primeros y más importantes maestros. El conocimiento transmitido a las mujeres se trasladará con toda probabilidad a las generaciones futuras, multiplicando las oportunidades para sus hijos y nietos.

LA OIT Y LOS PUEBLOS INDÍGENAS

La OIT lleva largo tiempo situada a la vanguardia de la consideración de las necesidades y los derechos de los pueblos indígenas. La historia de la implicación de la organización en este campo se remonta al decenio de 1920, cuando comenzó a promover la lucha contra la explotación de los "trabajadores nativos". En la década de 1950, la OIT había comenzado ya a abordar de manera explícita los problemas de los trabajadores indígenas, adoptando en 1957 el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales (núm. 107), el primer tratado internacional de su clase.

A lo largo de las tres décadas siguientes, los pueblos indígenas de todo el mundo comenzaron a organizarse para hacerse oír a escala internacional. En la década de 1970, las Naciones Unidas y diversos organismos asociados emprendieron una reevaluación de sus planteamientos respecto a las cuestiones que atañen a estos pueblos, al ser objeto de crecientes críticas por tratar como inevitable en última instancia la destrucción de las culturas indígenas. En respuesta a tal situación, la OIT aprobó en 1989 un nuevo Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (núm. 169), en el que se establecen como objetivos la creación de oportunidades de trabajo decente para los pueblos indígenas y la protección de sus culturas singulares.

La labor de la OIT en lo que respecta a los pueblos indígenas es doble. El Proyecto de Promoción de la Política de la OIT respecto a pueblos indígenas y tribales (PRO 169) actúa en la formulación de políticas,

con el fin de integrar los principios expuestos en el Convenio 169 en las prácticas de las Administraciones, reforzar el diálogo entre los pueblos indígenas y los gobiernos nacionales y promover el conocimiento y la comprensión del Convenio. En este sentido, emprende asimismo iniciativas de fortalecimiento de capacidades dirigidas a todos los agentes interesados en los ámbitos nacional, regional e internacional. En 2006, PRO 169 fue especialmente activo en Bangladesh, Bolivia, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, la República del Congo, Guatemala, Honduras, India, Kenya, Marruecos, Nepal, Pakistán, Perú, Filipinas y la Federación Rusa. PRO 169 coopera también con la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos en el estudio de la legislación africana sobre protección de los pueblos indígenas y tribales. El programa OIT-INDISCO complementa la labor de PRO 169 mediante la puesta en marcha de iniciativas sobre desarrollo económico y trabajo decente adecuadas a las culturas, aspiraciones y especificidades particulares de los pueblos indígenas. En 2006, INDISCO emprendió actividades en Camboya, Kenya y Filipinas.

En los últimos años, las mujeres de las comunidades indígenas han recibido una atención creciente de la OIT y del conjunto de la comunidad internacional. En 1999, Juan Somavía, Director General de la OIT, anunció la Política sobre Igualdad de Género, reforzando la voz de las mujeres en todos los programas de la OIT, incluida la labor de ésta a favor de los pueblos indígenas.

La igualdad en el trabajo

Hacerla realidad



© M. Crozet/OIT

Ganar la guerra contra la discriminación en el lugar de trabajo requiere el esfuerzo conjunto de varios agentes: los gobiernos nacionales, para promulgar y aplicar las leyes; los organismos internacionales y regionales, para armonizar la normativa y difundir las buenas prácticas; y los interlocutores sociales y las empresas, para hacer suyos los objetivos de igualdad. Manuela Tomei, Especialista Senior de la OIT en discriminación, y Marika Cioffi comentan algunas de las historias con las que toparon al elaborar el Informe Mundial.

SOFIA - Gheorge*, ciudadano búlgaro perteneciente a la comunidad gitana (Romaní), presentó una solicitud para acceder a un puesto vacante publicado por una empresa privada. Al hacerlo no

mencionó su origen étnico. Cuando se le convocó para realizar la entrevista de trabajo, se le comunicó que no esperaba ser contratado. Varias semanas después, sin recibir ninguna explicación, se le informó de que no había superado la entrevista. Gheorge emprendió acciones legales. Aunque la empresa argumentó que su rechazo no se debió al origen étnico del solicitante, no fue capaz de demostrar que no se había infringido el principio de igualdad de trato. El Tribunal de Distrito de Sofía dictaminó que existían suficientes indicios de una relación causal entre su condición étnica y la negativa de la empresa a contratarle. Gheorge obtuvo una indemnización competente con arreglo a la Ley búlgara de protección frente a la discriminación.

Esta sentencia, destinada a convertirse en una referencia, fue la primera en Bulgaria en la que se identificaba un caso de discriminación por inferencia, de acuerdo con una norma especial conforme a la cuál, la carga de la prueba se traslada de la presunta víctima de discriminación a la persona o empresa acusadas de actuación discriminatoria. La inversión de la carga de la prueba se ha introducido recientemente en la legislación nacional de los Estados miembros de la Unión Europea bajo el impulso de la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y de la Directiva 2000/78/CE¹ relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo con independencia de la religión, edad, discapacidad u orientación sexual. Tal medida responde a la búsqueda del objetivo de facilitar la resolución de casos de discriminación individuales a través de vías jurídicas. Reconociendo la dificultad para el demandante de presentar las pruebas que demuestren que ha sido objeto de un trato ilícito, este principio trasladado al empleador la carga de probar que razones objetivas, y no consideraciones arbitrarias, han dado lugar a la administración de un trato diferente.

La ley: un paso esencial para combatir la discriminación

El caso de Gheorge pone de relieve la importancia de que existan leyes fundamentadas para combatir la discriminación. Una legislación coherente y amplia contra la discriminación constituye de hecho una **condición sine qua non** para la consecución de la igualdad en el lugar de trabajo. Demuestran el compromiso de los gobiernos con tal objetivo, proporcionan orientación respecto al modo de alcanzarlo y señalan el coste del incumplimiento. Los

* Los nombres que figuran en el presente artículo se han modificado para proteger la identidad de los interesados.

marcos reguladores nacionales reflejan las tradiciones jurídicas de cada país, así como las circunstancias y las aspiraciones que predominan en ellos. En los países industrializados, existe una tendencia a la aprobación de textos amplios, en los que se prohíbe la discriminación por diversos motivos. Tal es el caso en numerosos países de la UE que han transpuesto recientemente las Directivas europeas antes mencionadas a sus legislaciones nacionales. Los países en desarrollo, tienden a promulgar leyes específicas con las que abordan cuestiones urgentes de importancia crucial, como la discriminación basada en el padecimiento del VIH/SIDA, como ocurre en numerosos países africanos.

Magistraturas e inspectores de trabajo bien informados

En cualquier caso, las leyes no bastan para erradicar la discriminación en el trabajo. Asegurarse de que la población en general y que grupos específicos como los formados por jueces, inspectores de trabajo, trabajadores y empleadores las comprendan es clave para garantizar su observancia y aplicación.

Las magistraturas de trabajo suelen ser responsables, junto a instituciones especializadas en las áreas de los derechos humanos y la igualdad, de la supervisión y la ejecución de las leyes contra la discriminación. En los tribunales no sólo se ven casos individuales, sino que, además, se determina si se ha cometido o no un acto discriminatorio y se decide acerca de las consecuencias jurídicas correspondientes. Mediante la jurisprudencia, las magistraturas pueden asimismo reforzar y procurar el desarrollo ulterior de la legislación nacional.

El caso de Vishaka contra el Estado de Rajasthan, India constituye un buen ejemplo. En esta ocasión, y por vez primera, el Tribunal Supremo de la India

definió el “acoso sexual” como una violación de los derechos humanos de las mujeres, y esbozó directrices para su prevención y su reparación. Tal actuación supuso un cambio radical en la definición jurídica de “acoso sexual”, hasta entonces caracterizada como “eve teasing” (“tonteo inocente”). Esta sentencia puso en cuestión la tolerancia social predominante respecto a la violencia contra las mujeres basada en la creencia de que su apariencia en lugares públicos era “provocativa” y, por tanto, susceptible de engendrar la violencia de los varones.

Los servicios de inspección de trabajo constituyen otro medio inestimable para crear lugares de trabajo más equitativos. Los inspectores de trabajo pueden inspeccionar establecimientos, obtener información confidencial y, de este modo, realizar un seguimiento del cumplimiento de la legislación sin esperar a que la presunta víctima de discriminación formule una denuncia. Pueden llevar los casos ante los tribunales, o intervenir en los procedimientos judiciales incoados por otra parte. Mediante el asesoramiento técnico y el suministro de información, pueden realizar una importante contribución a la prevención y la reparación de casos de discriminación. La experiencia de los núcleos en Brasil es ilustrativa (véase el recuadro).

Más allá de los planteamientos jurídicos

Los planteamientos no jurídicos también son muy relevantes cuando se trata de combatir la discriminación. De ello dan fe la creación y el crecimiento de órganos especializados como comisiones de igualdad u oficinas del defensor del pueblo. Estas instituciones, a las que se le encarga la tarea de promover la igualdad, pueden ocuparse de una o varias causas de discriminación. La ventaja de estos órganos plurales (más comunes en los países industrializados)

¹ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/l_303/l_30320001202en00160022.pdf



En toda Europa central y del este, las minorías gitanas son discriminadas. En la foto un miembro de la comunidad Romani en una calle de Prest.





PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BRASIL ¿QUÉ PUEDE APRENDERSE DE LOS NÚCLEOS?

Los Centros para la Prevención de la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, conocidos como **núcleos**, fueron establecidos en 1995 por el Ministerio de Trabajo de Brasil, en colaboración con la OIT. Se encargan de recibir y examinar las denuncias de discriminación, prestar servicios de mediación, y llevar a cabo actividades de sensibilización. A pesar de ciertas deficiencias, sobre todo en los primeros años, los núcleos han intervenido con éxito en el establecimiento de un diálogo constructivo con las empresas, y en el desarrollo de asociaciones promotoras con universidades y ONG. Con la asistencia técnica de la OIT, se han introducido

varios cambios en el modo de funcionamiento de los núcleos, así como en sus escalas jerárquicas. En 2006 se constituyó una Unidad Especial de Asesoramiento sobre Cuestiones de Discriminación e Igualdad, que depende directamente del Secretario Ejecutivo del Ministerio, elevando de este modo el perfil de estas cuestiones en el Ministerio.

Alexim, J.C.; Cappelin, P.; Lettieri, C. y cols. *A experiencia dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Brasília, OIT 2005.

zados) es que prestan un apoyo más efectivo a las personas que han de hacer frente a múltiples formas de discriminación, facilitan la transferencia de conocimientos de las áreas donde las leyes y las políticas están más desarrolladas a otras "más nuevas", y garantizan una utilización más rentable del personal y de otros recursos. Sin embargo, los riesgos potenciales asociados a estas amplias instituciones son la pérdida de objetivos, lo que socava la eficacia general de su acción al respecto, y las dificultades de trabajar con un mayor número de grupos víctimas de discriminación, sobre todo cuando los recursos escasean.

Las facultades de estas instituciones difieren considerablemente de unos países a otros y a lo largo del tiempo. Van desde la promoción de campañas de información sobre legislación en materia de igual-

dad y soluciones disponibles, a la elaboración de listas de comprobación y directrices dirigidas a gestores de recursos humanos y funcionarios públicos, pasando por la formulación de políticas nacionales sobre igualdad. Asimismo, pueden recibir reclamaciones o llevar a cabo investigaciones por propia iniciativa, además de formular recomendaciones (véase el recuadro).

El papel fundamental de los interlocutores sociales

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores constituyen otro elemento esencial de la ecuación. No importa en qué medida pueda modificarse la legislación o con qué eficacia se aplique ésta: los avances serán escasos si no se cuenta con los interlocutores sociales.

ÓRGANOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE IGUALDAD UN PLANTEAMIENTO PROMOCIONAL HACIA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Desde 2001, el Defensor del Pueblo de Suecia ha ayudado a los interlocutores sociales, mediante actividades de información y formación, a atender sus obligaciones de conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades.

A raíz de una investigación a cargo de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Hong Kong, China, el Tribunal de Distrito de Hong Kong concedió daños y perjuicios a tres hombres a los que les había denegado un puesto de trabajo, o se les había apartado de su cargo, con el argumento de que sus padres padecían esquizofrenia. La investigación a cargo de la Comisión permitió revelar el vínculo del despido de los tres hombres con su historial familiar, e hizo posible que éstos denunciaran su discriminación por razones genéticas (The Guardian, 1 de octubre de 2000).

La Comisión de Derechos Humanos de Ontario, Canadá, ha elaborado una política para contribuir a calmar las tensiones que puedan surgir en el lugar de trabajo entre requisitos religiosos como la observación de períodos de oración a determinadas horas del día, o el respeto de ciertos códigos de indumentaria, y las prácticas establecidas en los lugares de trabajo.

En México, la primera política pública de ámbito nacional para la lucha contra la discriminación se puso en marcha bajo los auspicios del Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación (CONAPRED), creado en 2003. Esta institución trabaja actualmente en la formulación de un conjunto de indicadores encaminados a medir la discriminación y a influir en las políticas públicas.

Los sindicatos y las empresas pueden unir sus fuerzas para superar las limitaciones que pueden presentarse en el lugar de trabajo, como las tensiones entre la vida laboral y familiar. Conciliar las responsabilidades profesionales y las derivadas del cuidado de familiares es una cuestión de creciente interés tanto para los países industrializados como para los países en desarrollo y las economías en transición. Las jornadas de trabajo prolongadas, la intensificación del trabajo y la necesidad de que hombres y mujeres se ganen la vida hacen necesario la determinación de vías que posibiliten a los trabajadores con obligaciones familiares puedan simultáneamente ocuparse del cuidado de sus familias y trabajar a cambio de una remuneración. En Bangkok, Tailandia, la empresa TOT PLC y el sindicato convinieron la creación de un centro para el cuidado de niños que facilitara esta labor a los empleados repartiéndose los costes: la empresa facilita las instalaciones, el sindicato abona los sueldos de los profesores, y los padres aportan las mantas, los pañales y las botellas de agua y de leche para los niños.

La negociación colectiva ha constituido otra vía a través de la cual las organizaciones de empleadores y de trabajadores han procurado abordar las cuestiones de conciliación de la vida laboral y familiar. Aunque las cláusulas de este tipo son más comunes en los países industrializados, comienzan a observarse avances también en América Latina, con disposiciones sobre bajas por paternidad y mecanismos para el cuidado de los hijos recogidas en los convenios colectivos que van más allá de lo que exigen las respectivas legislaciones nacionales.

Responsabilidad social corporativa

Las empresas pueden contribuir también a otorgar efectos prácticos al principio de igualdad y no discriminación, a través de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Este tipo de medidas, cuando cuentan con el apoyo de la dirección y se incorporan a la política y las prácticas de la empresa, pueden contribuir a la creación de lugares de trabajo más diversos. IBM, por ejemplo, fue una de las primeras grandes empresas de Estados Unidos que adoptó una política en la que se declaraba que todos los empleados debían recibir un trato equitativo, con independencia de su orientación sexual. Desde entonces, se han adoptado diversas medidas al respecto, incluido el establecimiento de un recurso específico dirigido a identificar proveedores homosexuales de uno y otro sexo como parte de la iniciativa de IBM sobre proveedores minoritarios. En 2002, la empresa incluyó la "orientación sexual" en sus Declaraciones de Política Corporativa Global sobre Diversidad, tanto de Estados Unidos como en los demás países. Aunque estas acciones representan un importante paso adelante, IBM se enfrenta al reto de garantizar la aplicación de su política en todo el mundo, en países con tradiciones culturales y legislaciones nacionales diferentes.

Abordar múltiples formas de discriminación en la economía informal

La discriminación no distingue entre trabajo formal e informal, pero tiende a ser más patente en la economía no estructurada, que queda al margen de la acción de las leyes y las instituciones dedicadas a la lucha contra esta forma de abuso. Por otra parte, a menudo, la discriminación exagera o perpetúa la pobreza, y ésta a su vez alimenta la discriminación, dando lugar a un círculo vicioso. Asimismo, la proporción de personas que sufren múltiples formas de discriminación, como en el caso, por ejemplo, de los negros de edad avanzada y con alguna discapacidad física, tiende a ser mayoritaria entre los más desfavorecidos. Suprimir obstáculos institucionales y de políticas que impiden a ciertas personas poder acceder a la adquisición de cualificaciones, al capital y a otros activos productivos, no sólo a causa de su pobreza, sino también de su género o su discapacidad, constituye un medio eficaz de combatir la discriminación en el trabajo. La historia de Letensea, una mujer herida en combate y que actualmente lleva un puesto en un mercado local en África oriental, resulta esperanzadora: "Sueño con ser una buena comerciante, una verdadera profesional. Por eso decidí continuar con mis estudios. La verdad es que me gusta lo que hago. Mi vida es mi trabajo".

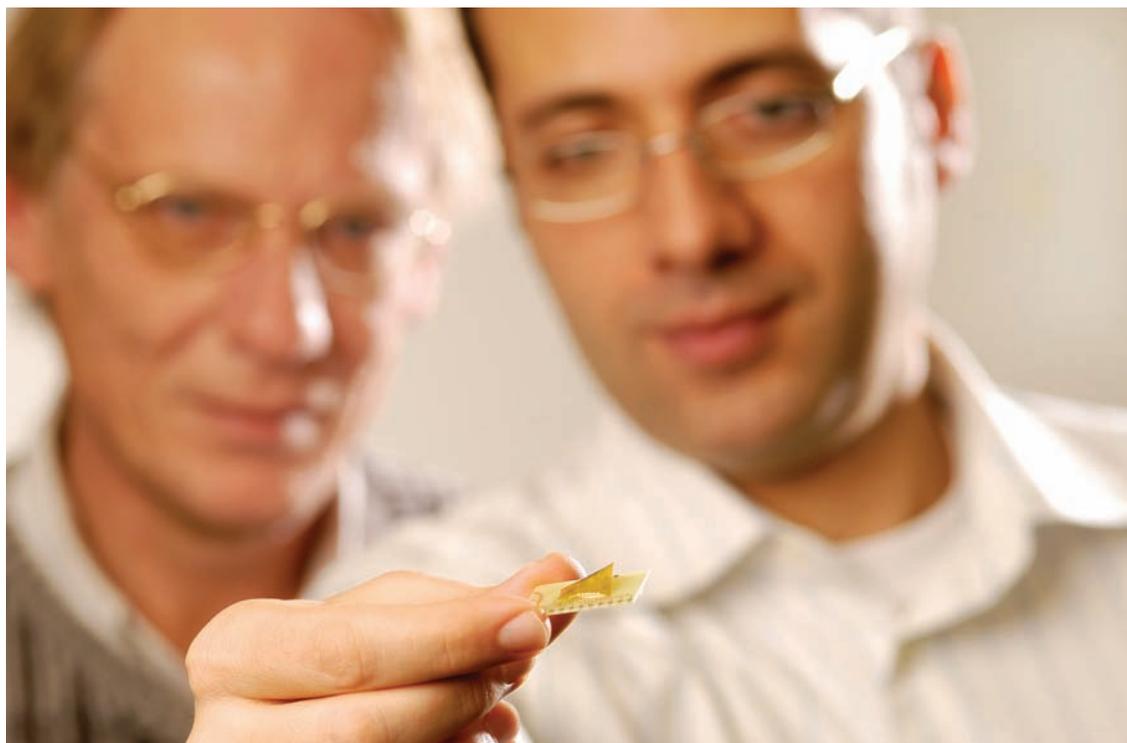
El sueño de Letensea se hizo posible en parte mediante un proyecto de cooperación técnica de la OIT denominado "Desarrollo de la Iniciativa Empresarial entre Mujeres con Discapacidades", cuya acción se dirige a mujeres discapacitadas en la guerra en la región del África oriental. El proyecto combina la formación en gestión de microempresas, con la provisión de ayuda financiera para iniciar una actividad empresarial, y se basa en las asociaciones con instituciones de microfinanciación y ONG locales.

El lugar de trabajo es el campo de batalla en la guerra contra la discriminación en el conjunto de la sociedad. La discriminación persistirá mientras no se desactiven estereotipos y sesgos. Es urgente que todas las partes interesadas se esfuercen en fomentar la sensibilización respecto a la extensión y el coste de la discriminación, y en formular soluciones conjuntas.



© A. Florente/OIT

RFID y vigilancia en el lugar de trabajo



© PHILIPS

El uso de Microchips de Identificación Mediante Radiofrecuencia (RFID en su acrónimo inglés) se está transformando rápidamente en una aplicación tecnológica de enorme importancia a escala mundial. Andrew Bibby informa de sus efectos para la vigilancia y el seguimiento de trabajadores.

GINEBRA – En la logística, la RFID permite la localización y el seguimiento individualizado de los envíos. En la agricultura, los chips de RFID se utilizan en las etiquetas que se insertan en las orejas del ganado (y, tras el sacrificio de los animales, para efectuar un seguimiento de su carne). En el transporte público, las tarjetas de prepago con mecanismos de RFID, como la Octopus de Hong Kong, son cada vez más habituales, y se les da también usos adicionales como “monederos” electrónicos para sustituir las transacciones en efectivo de pequeña cuantía. En el comercio minorista, se prevé que el etiquetado RFID de los productos sustituirá en breve a los códigos de barras. En la actividad empresarial en general, los chips de RFID ofrecen una vía extrema-

damente eficaz para abordar el seguimiento de los activos y el control de inventario¹.

Parece que la RFID desempeña funciones, literalmente, desde la cuna hasta la tumba. Algunos hospitales de maternidad han optado, por razones de seguridad, por colocar en los recién nacidos brazaletes con este tipo de sistema, y varias residencias de ancianos, por motivos similares, colocan tales dispositivos en los residentes con demencia senil. Y, al menos, una empresa utiliza actualmente etiquetas RFID para su colocación en cadáveres en cementerios.

¿En qué consiste esta tecnología aparentemente ubicua? Una etiqueta RFID consiste en un microchip diminuto, en algunos casos no más grande que un grano de arroz, que contiene datos acerca del objeto etiquetado. A las etiquetas se les añade una pequeña antena, utilizada para transmitir los datos al lector RFID. Normalmente, la RFID funciona en distancias cortas (por ejemplo, como cuando los portadores de tarjetas Octopus acceden a la red ferroviaria pública de Hong Kong), aunque algunas etiquetas RFID pueden leerse a varios kilómetros de distancia. Las etiquetas suelen ser pasivas, y reaccionan únicamente cuando son “estimu-

¹ *Social and labour implications of the increased use of advanced retail technologies*, OIT, Ginebra 2006.

ladas” por el lector, aunque también se dispone de etiquetas activas dotadas de microbaterías.

La polémica respecto a la aplicación de este tipo de tecnología comienza cuando la RFID se utiliza en el lugar de trabajo. El principal reparo se plantea sobre la posibilidad de que los empleadores puedan utilizar la RFID para vigilar, abierta o encubiertamente, los movimientos y las actividades de los trabajadores. Esta inquietud ha sido manifestada por varios sindicatos nacionales, así como por Philip Jennings, Secretario General de la Union Network International (UNI) cuya organización ha llamado recientemente la atención respecto a la expansión de la vigilancia electrónica en el trabajo. "La RFID puede dar lugar a que los empleados no se sientan nunca verdaderamente fuera de servicio, incluso durante sus descansos y su tiempo libre", señala el Sr. Jennings.

En otras palabras, los sindicatos perciben la RFID de un modo muy similar al de aplicaciones tecnológicas más consolidadas como la vigilancia por vídeo o el control del correo electrónico, en concreto, como factores que ponen en peligro el derecho a la intimidad de los empleados en los lugares de trabajo.

¿En qué medida está justificada la preocupación de los sindicatos en este sentido? El uso de la RFID que da lugar a grandes titulares corresponde a la idea de que los chips se inserten bajo la piel de las personas, de modo que éstas puedan ser detectadas por los lectores allí donde vayan. Lo que podría parecer un supuesto de ciencia ficción es objeto ya, de hecho, de un uso limitado. Por ejemplo, un club nocturno invita a sus miembros a implantarse chips RFID como una manera cómoda de acceder al local y abonar las consumiciones. Los chips implantados se promueven también como método estimable para disponer del historial médico del sujeto en cuestión, lo que permite a los médicos recuperar la información en casos de urgencia. Sin embargo, actualmente y en el contexto del lugar de trabajo, este tipo de utilización de chips en los trabajadores es muy poco habitual. El ejemplo más citado procede de México, donde dieciocho funcionarios que trabajan para la oficina del Fiscal General del país recibieron voluntariamente implantes que les permiten acceder de manera automática a áreas restringidas.

Menos llamativa para los medios de comunicación, pero mucho más generalizada es la tendencia creciente a colocar chips RFID en los uniformes de los empleados. Fuentes empresariales señalan que una sola compañía ha vendido veinte millones de unidades de ese tipo de etiquetas, diseñadas para soportar planchados y lavados frecuentes a altas temperaturas sin que se dañe el microchip. Los proveedores creen que, con el tiempo, será posible utilizar hilos tejidos en la tela de las prendas que se utilizarán como antenas RFID.

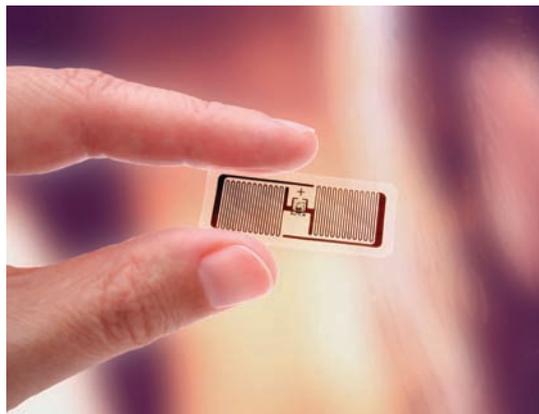
En un ejemplo de Las Vegas, un director de casino, al parecer, supervisaba las actividades de su per-

sonal mediante los chips RFID instalados en sus uniformes, y llegó a imponer medidas disciplinarias a un trabajador por perder el tiempo. Con todo, existen otros ejemplos del mismo sector en que la implantación de etiquetas en los uniformes se ha llevado a cabo satisfactoriamente. En el gran complejo de casinos de Star City en Sydney, inicialmente el personal recibió con inquietud la inserción de etiquetas RFID en sus uniformes, pero la preocupación se superó rápidamente. Su sindicato, el *Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union* (LHMU), dice que puesto que los uniformes no se utilizan fuera de las instalaciones de la empresa, no se corre el riesgo de que el personal sea vigilado cuando se encuentra fuera de servicio. El LHMU añade que, en cualquier caso, el casino ya era un entorno intensamente vigilado, dada la utilización de varios cientos de cámaras en sus instalaciones.

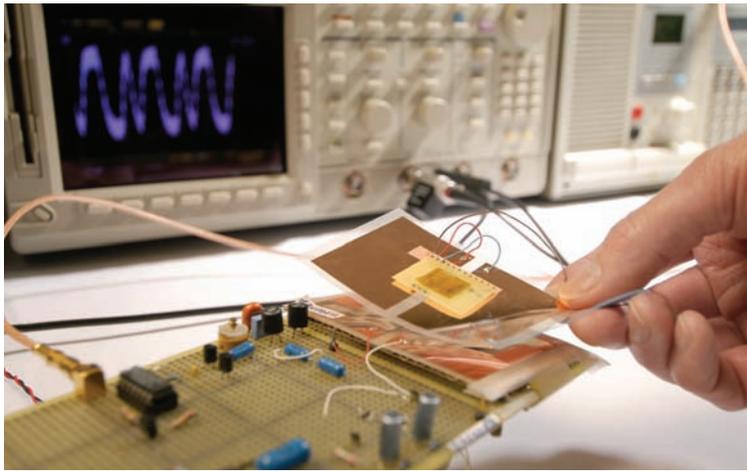
En general, en los casos en que los empleadores optan por colocar etiquetas RFID en los uniformes, la razón tiene que ver habitualmente con la gestión de lavandería. Las prendas objeto de procesos de lavandería comercial se han marcado tradicionalmente con etiquetas alfanuméricas o de código de barras, y cada año se venden cientos de millones de etiquetas de identificación de este tipo. La RFID constituye, en cierto sentido, un mero desarrollo de esta modalidad de uso.

En cualquier caso, las etiquetas RFID introducidas con fines no polémicos pueden utilizarse posteriormente de otro modo, en especial para el seguimiento de empleados. Los distintivos con el nombre de los trabajadores y los pases de acceso constituyen con mucho el uso más generalizado de la RFID en el lugar de trabajo. Los datos recogidos por los chips RFID incorporados en los pases del personal pueden ser objeto de un uso mucho más amplio. Por ejemplo, una empresa de TI publicita un software que integra los datos del sistema en una variedad de informes como los que se efectúan sobre asistencia del personal, horas extraordinarias trabajadas, ausencias y abandono temprano del puesto de trabajo. Los datos se encajan fácilmente con los registros del empleado en el departamento de RRHH, así como con los informes de salarios y nóminas.

Una pequeña encuesta llevada a cabo en Estados



© REXAM



© PHILLIPS

>> Unidos por la RAND Corporation parece sugerir que este tipo de capacidad es aprovechada por los empleadores. RAND consultó con seis organizaciones y en todos los casos se observó que los datos del sistema de entrada se vinculan a otras bases de datos. Lo que inquietó especialmente a los investigadores de RAND fue la falta de transparencia respecto al modo en que se utilizan estos datos. El informe señala que “en general, no existen políticas escritas y explícitas relativas al modo en que se utilizan las tarjetas [tarjetas de acceso de personal], y a los empleados no se les comunica el tipo de políticas que se aplican”. El informe continúa con una afirmación de mayor importancia: “La utilización de tales sistemas ha modificado el tradicional equilibrio entre comodidad personal, seguridad en el

lugar de trabajo y derecho a la intimidad individual, dando lugar a la pérdida de ‘oscuridad práctica’. Estos sistemas plantean dificultades también en lo que respecta al significado y la ejecución de prácticas de información equitativas”.

Los investigadores de RAND se vieron indudablemente sorprendidos por sus resultados. Su estudio sugiere que todo empleado con una tarjeta de acceso basada en la RFID debería sentirse “inquieto” al leer el informe.

Lo que podría denominarse como “abuso de las bases de datos” parece ser en muchos casos resultado de una acción no premeditada, más que de una planificación deliberada por parte de los empleadores, que se limitarían a hacer uso de las funcionalidades proporcionadas automáticamente en el *software* que han adquirido. En cualquier caso, Philip Jennings, de UNI, considera éste un terreno en el que es necesaria la atención de los sindicatos. “Para muchos trabajadores, la sensación de que su empleador pueda estar vigilándoles a escondidas les deja un mal sabor de boca”, señala. “En ocasiones, más que para ayudar a liberar el potencial humano y construir una sociedad del conocimiento, parece que la tecnología de la información se utiliza para reducir la posibilidad de un pensamiento y una acción independientes en el lugar de trabajo”. En 2006, UNI elaboró un Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la RFID en el lugar de trabajo (véase el recuadro).

La industria de la RFID cree que la preocupación de la población respecto a este tipo de tecno-

VIGILANCIA ELECTRÓNICA EN EL TRABAJO

Al igual que muchas aplicaciones tecnológicas, la RFID puede ser positiva o negativa para los trabajadores, dependiendo del modo en que se utilice.

- Una mina en Suecia lleva utilizando la RFID desde 2003 con el fin de mejorar la seguridad de los mineros. En los puntos estratégicos de acceso de la mina se han instalado registros de lectura. Las etiquetas RFID que llevan los mineros se activan cuando se encuentran en la cobertura de un punto de acceso. Cuando se produce un accidente, el registro muestra el número y la última ubicación de los mineros, y emite alarmas para advertir a los situados en las proximidades del área del accidente. El sistema precisa la localización de los mineros atrapados y facilita las operaciones de rescate. En lugares de trabajo como las minas, la RFID puede salvar vidas.
- Por otra parte, la tecnología ha sido utilizada por algunas empresas japonesas con el fin de supervisar la eficacia de sus empleados. Los trabajadores portan etiquetas RFID obligatorias, cuyos datos se analizan para determinar en qué medida contribuye cada trabajador a la producción. El sistema ha generado inquietud en lo que respecta a la confianza entre empleador y trabajadores; en cual-

quier caso, la cuestión sobre la protección de datos es si los empleadores pueden aducir o no razones legítimas para tal seguimiento, y si este uso de datos personales es proporcional o no a los intereses a los que sirve.

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre Protección de los datos personales de los trabajadores incluye el siguiente apartado sobre vigilancia:

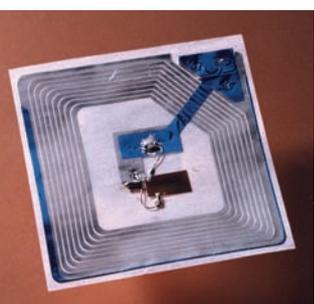
6.14 (1) Si los trabajadores son objeto de medidas de vigilancia, deberán ser informados de antemano de las razones que las motivan, de las horas en que se aplican, de los métodos y técnicas utilizados y de los datos que serán recopilados, y el empleador deberá reducir al mínimo su injerencia en su vida privada.

(2) La vigilancia secreta sólo debería permitirse cuando:

(a) se realice de conformidad con la legislación nacional; o

(b) existan sospechas suficientes de actividad delictiva u otras infracciones graves.

(3) La vigilancia continua debería permitirse solamente si lo requieren la salud, la seguridad y la protección de los bienes.



¿LEGISLACIÓN O AUTORREGULACIÓN?

Aunque la legislación sobre protección de datos se encuentra vigente en numerosos países, su aplicación al creciente uso de la RFID no siempre es inequívoca, y hay muchos que preferirían que se emplearan códigos de conducta y otras normas con el fin de supervisar y autorregular el uso de la tecnología.

- El Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre *Protección de los datos personales de los trabajadores* fue adoptado por una Reunión de Expertos sobre la Protección de la Vida Privada de los Trabajadores, y aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en 1996. Los expertos fueron designados mediante consultas realizadas con gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores, con arreglo al sistema tripartito de la Organización. Aunque la RFID no se menciona de manera específica, en el Repertorio se incluye un apartado sobre vigilancia (véase el recuadro sobre "Vigilancia electrónica en el trabajo").
- En la Unión Europea, las implicaciones de la RFIS fueron examinadas por el grupo de expertos de la UE sobre cuestiones relacionadas con la protección de datos en un documento de trabajo publicado en enero de 2005 (*Documento de trabajo sobre protección de datos de carácter personal en relación con la tecnología RFID*, artículo 29, Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos). El grupo recomendaba los siguientes principios: visibilidad de las etiquetas y los lectores RFID; derecho de los trabajadores a acceder y a corregir sus datos contenidos en las etiquetas RFID; uso de tecnologías que fomenten la privacidad, por ejemplo, mediante claves de desactivación; visibilidad de los datos de consulta de alto nivel: quién es el controlador de los datos, por qué se recaban éstos; retirada del consentimiento; y confidencialidad de los datos personales. El grupo de trabajo expresó su preocupación respecto al hecho de

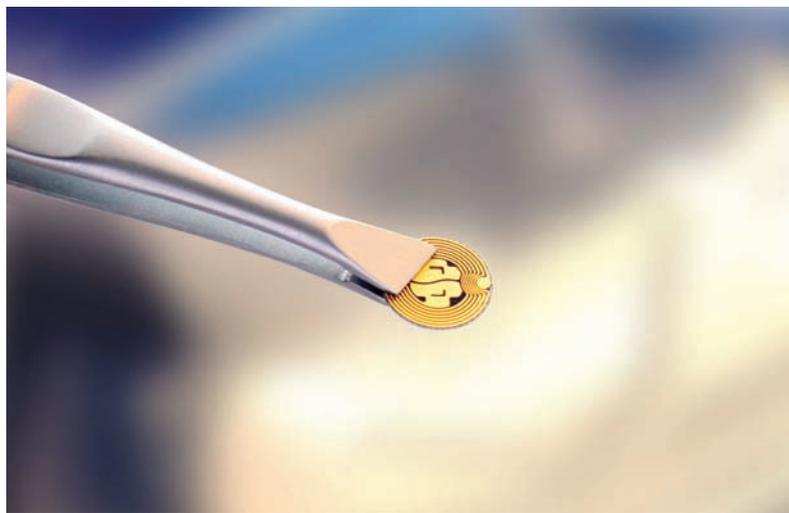
que algunas aplicaciones RFID pudieran violar la dignidad humana, así como los derechos de protección de los datos. El documento concluye que los datos personales recabados a través de la tecnología RFID deben ser objeto en general de las obligaciones contenidas en la Directiva sobre protección de datos (95/46/CE).

- En el Reino Unido, la *Information Commissioner's Office* (ICO) ha publicado una Directriz técnica en la que figura un breve resumen de la tecnología RFID y examina el modo en que se aplica la Ley de protección de datos de 1998 en su utilización. La Ley será de aplicación "cuando se recaben, generen o divulguen datos personales utilizando la RFID, ya sea directa o indirectamente", y los usuarios de la RFID deberán considerar los siguientes principios de la protección de datos: procesamiento justo, limitación de su utilización, calidad de los datos, retención de datos, y seguridad. "En un mundo caracterizado por la "ubicuidad de la informática", señala la ICO, "las salvaguardas de la seguridad y la privacidad deben integrarse en la arquitectura de los sistemas RFID, y no añadirse a posteriori".
- *RFID in the workplace: UNI Code of Good Practice* (RFID en el lugar de trabajo: Repertorio de Recomendaciones Prácticas de UNI) fue elaborado por la Union Network International en 2006. Su objetivo es "garantizar que la tecnología RFID se adopte en el lugar de trabajo de conformidad con las normas fundamentales del trabajo de la OIT, con los principios relativos a la protección de datos, y con el derecho humano fundamental a la intimidad de la persona. Se trata de procurar que la RFID se utilice en los lugares de trabajo en beneficio tanto de las empresas, como de sus empleados, mediante la mejora del entorno de trabajo".

logía está fuera de lugar y que, como ocurrió con los códigos de barras, se disipará cuando la RFID sea mejor conocida. AIM Global, principal órgano mundial en el comercio de RFID, ha elaborado una política sobre privacidad (aunque elaborada fundamentalmente teniendo en cuenta los productos de consumo) en la que se afirma el derecho "a conocer cuándo, dónde y por qué se leen etiquetas".

El uso creciente de etiquetas RFID llega en una época en la que otros cambios tecnológicos generan igualmente inquietud acerca del derecho a la intimidad de los trabajadores. En particular, la navegación por satélites GPS, la telefonía móvil y la comunicación informática a través de *wi-fi* hacen que, potencialmente, resulte mucho más fácil seguir y vigilar movimientos de una persona. Bien utilizadas (por ejemplo, en el seguimiento de los desplazamientos del personal sanitario que realiza visitas a domicilio), estas tecnologías pueden redundar en beneficio de la seguridad de los empleados. Si se utilizan de manera irreflexiva, pueden agravar el estrés de los trabajadores. En palabras de un conductor de camión de Estados

Unidos objeto de seguimiento mediante GPS, "es un poco como si el Gran Hermano te estuviera vigilando... Cuando me toca esperar en una cola para comprar un café me pongo nervioso porque piensas, bueno, me están observando, tengo que marcharme".



© REXAM

Trasladar el mensaje de la OIT al mundo



© J.P. Rousseau/OIT

Al mismo tiempo que la OIT se prepara para la 96ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Olga Bogdanova se mueve entre bastidores para charlar con algunos de los principales protagonistas: los intérpretes.

GINEBRA – Los delegados encuentran asiento, se colocan los auriculares, conectan el canal del idioma que prefieren y ya están preparados para trabajar. Concentrados en el debate de la Conferencia, apenas reparan en que los oradores que van tomando la palabra hablan idiomas diferentes, tal es la claridad y la precisión con la que se interpretan sus discursos.

Se trata de “traducción de calidad”, como la defi-

ne Althea Wright-Byll. Wright Byll es la intérprete jefe de la OIT, y dirige un equipo de más de 300 intérpretes procedentes de todo el mundo que acuden cada año a la CIT.

Constituyen la auténtica élite del “club” de los intérpretes. Además de un perfecto conocimiento de su idioma materno, hablan al menos cuatro lenguas extranjeras; se ocupan de la traducción simultánea en las sesiones de la CIT, y de la traducción consecutiva en las reuniones del Director General con las delegaciones, en las que, en ocasiones, han de repetir traducidos discursos de 10 a 20 minutos de duración. Poseen un profundo conocimiento de la cultura y de la historia de los países cuyos idiomas traducen. Necesitan incluso mantenerse al día de la evolución política en dichos países, con el fin

de ser capaces de transmitir todos los matices de una intervención. En torno al 70% de los intérpretes son mujeres.

Con tales cualificaciones, la demanda de estos trabajadores es constante. Son contratados por la CIT con un año de antelación. En cualquier caso, al mismo tiempo, el interés es mutuo: les gusta reservar el mes de junio en sus agendas para la Conferencia Internacional del Trabajo.

“Es un trabajo importante y de prestigio para mí, desde un punto de vista tanto profesional, como personal”, señala Dmitry Boulakovsky, intérprete ruso. “Aparte de mis intereses profesionales, considero un privilegio que se me asocie a este foro de ámbito mundial, para facilitar el debate sobre cuestiones que son fundamentales para todos los pueblos del planeta”.

Numerosos intérpretes han trabajado en la CIT durante diez o más años, en ocasiones incluso veinte. Como puede imaginarse, durante todo ese tiempo se han convertido en expertos en la terminología de la OIT. Sin embargo, en cada Conferencia siguen surgiendo novedades. El primer día de la CIT, se celebra una sesión informativa especial dirigida al equipo de intérpretes. Es la única ocasión en la que intercambian el puesto con los delegados, se convierten en audiencia y atienden a las presentaciones que realizan los secretarios de los comités de la Conferencia. Éstos describen los principales temas que se tratarán en las sesiones, presentan nuevos términos (por ejemplo, “flexibilidad” supuso un verdadero reto en muchas lenguas), y proporcionan información de referencia sobre trabajos y debates precedentes, de modo que, en el caso de que los ponentes aludan a los mismos, sean entendidos y no malinterpretados.

El servicio de traducción simultánea en la CIT se presta en las siete lenguas oficiales de la OIT: inglés, francés, español, ruso, alemán, árabe y chino. El Gobierno de Japón ha apoyado la traducción en japonés. Además, existe también la denominada traducción del “portugués pasivo”, que significa que los delegados pueden hablar en portugués, pero no se facilita la traducción a ese idioma.

Conozcamos por dentro el modo en que se organiza la labor de los intérpretes.

Para Althea Wright-Byll, cada jornada de la Conferencia comienza el día anterior, en el que recibe el programa para el día siguiente que le entregan los secretarios de los comités. El programa puede incluir hasta 40 reuniones, además de una sesión plenaria, y cada una de ellas requiere servicios de traducción. Wright-Byll distribuye a sus “tropas” como un general, sin dejar ningún flanco desatendido. Cada mañana aparece en la pared un horario de trabajo claramente especificado; asimismo, los intérpretes pueden comprobar su

programa en cualquier momento, mediante una línea telefónica asignada individualmente, y en caso necesario, se depositan materiales de referencia adicionales en los casilleros personales de los intérpretes.

Hay varios jefes de equipo, que coordinan su actividad con los presidentes de los comités y determinan cómo avanza el debate y cuál es el curso de los acontecimientos en las salas de reuniones. De este modo, los intérpretes pueden comprender a qué se han referido los delegados y traducir sus intervenciones correctamente si las cuestiones aludidas vuelven a plantearse. Los presidentes de los comités, a su vez, escuchan la traducción y realizan las correcciones necesarias “on-line” a través de los jefes de equipo; por ejemplo, señalando que no se diga “trabajo en régimen de subcontratación”, sino “relación de empleo”. Esta comunicación bidireccional ayuda a actualizar puntualmente el singular glosario en los siete idiomas que mantiene el equipo de intérpretes. El glosario se divide por sectores, y los autores de los informes de la OIT, los distintos comités y el servicio de traducción contribuyen asimismo a su elaboración. Se presta especial atención a términos difíciles cuya interpretación errónea debe evitarse a toda costa, como “relación de empleo”.

¿Cómo se ve la Conferencia desde la cabina de traducción?

“Escuchamos el discurso ‘desde la sala’, como solemos decir (es decir, directamente pronunciado por el ponente), o, si no conocemos el idioma, ‘desde la cabina’, a través de otro intérprete”, dice Dmitry Boulakovsky. “Pero no hay que preocuparse de que esta doble traducción pueda distorsionar el significado. Los intérpretes que trabajan aquí son grandes profesionales, y trabajamos en equipo: nos apoyamos los unos a los otros, por lo que la calidad de la traducción no va a sufrir en ningún caso”.

“Sí, el espíritu de equipo es fundamental para nuestro trabajo”, conviene Althea Wright-Byll. “Aquí no hay lugar para la competencia; la competencia resulta destructiva para nuestra labor. Nuestros intérpretes trabajan en turnos de 3 horas por parejas, sustituyéndose sucesivamente cada 30 minutos. Pero si usted cree que se relajan durante sus descansos, no podría estar más equivocado. Permanecen constantemente en alerta, preparados para acudir de inmediato a la cabina cuando surge un problema, por ejemplo, con la traducción de algún término, anotando rápidamente en un trozo de papel el modo en que se traduce a su idioma. La traducción simultánea no debe interrumpirse, y es nuestra responsabilidad colectiva procurar que así suceda”.

Como en cualquier otro trabajo, la traducción simultánea tiene sus propios “escolleros ocultos”. Uno de ellos es una forma de hablar acelerada,





© I.P. Poutiani/OIT

>> sobre todo en la sesión plenaria, en la que los delegados leen un texto preparado, siempre a más velocidad que cuando se expresan normalmente. Existe un botón especial de “ralentización” en el estrado, pero los intérpretes nunca lo utilizan: los oradores se ponen tan nerviosos cuando toman la palabra que interpretan la señal como una indicación de “tiempo completado” y comienzan a hablar aún más deprisa.

¿Adivinan lo que resulta más difícil de traducir? No es la terminología de la OIT, ni la jerga jurídica. Lo más difícil son los chistes y las citas religiosas. Las bromas requieren reacciones rápidas, imaginación y un pensamiento creativo. En el caso de las citas religiosas, el intérprete debe tener una excelente formación, y ha de estar familiarizado con la historia y la cultura del país en cuestión.

“Nuestro equipo trabaja muy duro, y mi labor consiste en garantizar una organización adecuada, buenas condiciones de trabajo y armonía”, comenta Althea Wright-Byll. Es demasiado modesta. En realidad, supervisa y coordina el funcionamiento en su totalidad de este complejo sistema. Los demás acuden a ella con todo tipo de problemas: técnicos, médicos o personales. Entre Conferencias, visita escuelas de idiomas en Ginebra, a la búsqueda de

alumnos con talento; varios de ellos se han incorporado ya al equipo. Se asegura de que se coloque a los intérpretes más jóvenes con los más experimentados, elevando gradualmente la dificultad de su labor.

“Ésta es mi segunda CIL”, señala Shiho Kawamura, traductora de japonés. “Comencé el año pasado, con tareas de menos responsabilidad. Este año me han destinado ya al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y debo decir con orgullo que lo hice bien, aunque el tema y la terminología eran bastante complejos”.

Los integrantes de este equipo hacen muchas cosas a su modo, incluida la tradicional “fiesta de los intérpretes”, que se celebra no al final de la CIT, como podría suponerse, sino al principio de la segunda semana, cuando todo el equipo sigue en Ginebra. Se trata de una reunión simpática e informal: invitan al Director General, a los presidentes de los comités, a técnicos y expertos informáticos; en definitiva, a todos aquéllos para los que trabajan y con los que colaboran. Como siempre, en la fiesta de este año, brindarán por el “trabajo en equipo” y la “traducción de calidad” demostrada en la Conferencia Internacional del Trabajo, trasladando el mensaje de la OIT al mundo.

¿Puede sobrevivir el modelo social europeo?

¿La flexiguridad es la respuesta?

La búsqueda de una mejor combinación de flexibilidad y seguridad constituye un reto fundamental en la Unión Europea, y no sólo en los países en vía de adhesión. Dos nuevos estudios de gran alcance llevados a cabo por la OIT examinan diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y de empleo.

El desempleo, la creciente competencia y la ampliación de la UE de 10 a 27 Estados miembros han tenido una notable repercusión en las condiciones de trabajo y empleo en la Unión Europea, según se afirma en *The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability* (La evolución del mundo del trabajo en una UE ampliada: progreso y vulnerabilidad)¹. Basándose en estudios de caso de Bulgaria, Croacia, la República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Hungría, Polonia, Rumanía, España, Suecia y el Reino Unido, el estudio ofrece información actualizada sobre las tendencias de la política social y del mercado de trabajo en el proceso de ampliación de la UE, y sobre la manera en que éstas pueden afectar a los trabajadores y a sus familias.

“Por una parte, las innovaciones del mercado laboral, como una mayor diversidad en los contratos de trabajo y la organización del tiempo de trabajo, facilitan la entrada y la salida al mercado laboral... y, por otra, generan nuevos riesgos, sobre todo para las mujeres, los inmigrantes, los jóvenes y las personas de edad avanzada”, señala Daniel Vaughan-Whitehead, destacado experto de la OIT sobre condiciones de trabajo y uno de los editores del estudio.

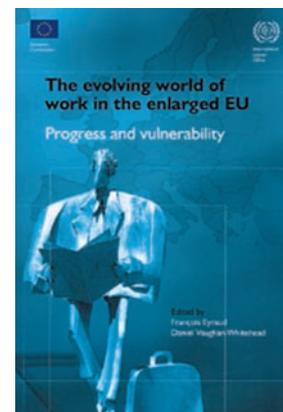
Según el estudio, la creación de empleo en Europa se produce fundamentalmente en sectores menos regulados, como el comercio minorista, los servicios personales, etc., lo que afecta principalmente a los trabajadores jóvenes. Para Vaughan-Whitehead, “los problemas son muy graves para este grupo de edad, que representa nuestro futuro”.

El estudio ofrece información sobre las tendencias de todos los elementos importantes del ámbito laboral en la UE-27 ampliada: contratos de empleo, tiem-

po de trabajo, intensidad del mismo, formación, salud y seguridad, diálogo social y participación de los trabajadores, y equilibrio entre vida personal y laboral.

“La información se presenta desde una perspectiva original, a través de una serie de estudios de caso como el que versa sobre Ivan (véase el recuadro) y otras personas que trabajan por cuenta propia o ajena en los países de la UE. De este modo, se pone de relieve qué prácticas se aplican a escala empresarial, y cómo se combinan e interactúan en el ámbito local distintas condiciones de trabajo y empleo”, explica Vaughan-Whitehead.

Al mismo tiempo, el estudio intenta identificar a los trabajadores vulnerables que, a menudo, representan la infinidad de “pobres que trabajan” en cada país. Ofrece, asimismo, un análisis valioso de los trabajadores que pueden verse expuestos a más de un riesgo. “Este planteamiento encaja perfectamente con el nuevo objetivo de Lisboa de la Unión Europea de crear ‘más y mejores empleos’, y con las aportaciones de la UE a la ejecución del Programa de Trabajo Decente de la OIT en el mundo”, señala Vaughan-Whitehead.



¹ *The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability*, editado por François Eyraud y Daniel Vaughan-Whitehead, Oficina Internacional del Trabajo y Comisión Europea, Ginebra, 2007.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT



El estudio hace un llamamiento a los responsables de la formulación de políticas, así como a los distintos agentes económicos y sociales, para que presten más atención a la vulnerabilidad de los trabajadores, las condiciones de trabajo y la calidad del empleo; es decir, no sólo a los salarios o al tiempo de trabajo, sino a otras cuestiones como la conciliación de la vida laboral y familiar.

Europa central y sudoriental: tendencias positivas, problemas persistentes y nuevos desafíos

Equilibrar la flexibilidad y la seguridad se justifica desde el punto de vista tanto económico, como social, según señalan Sandrine Cazes y Alena Nespороva, autoras de *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe (Flexiguridad: un planteamiento importante en Europa central y oriental)*². Aunque el crecimiento económico se ha acelerado en Europa central y sudoriental desde 2000, no se ha traducido adecuadamente en creación de empleo. Asimismo, el desempleo juvenil ha empeorado, y la protección en el lugar de trabajo ha disminuido. El estudio argumenta que un planteamiento que combine flexibilidad y seguridad es el más pertinente para la región, y sugiere reformas apropiadas en las políticas económicas, sociales y de mercado de trabajo.

En el decenio de 1990, el difícil proceso de transición en Europa central y sudoriental se vio marcado por una destrucción de empleo generalizada y una limitada creación de nuevos puestos de trabajo. La situación ha evolucionado y nos encontramos actualmente en una fase de estabilización y liberalización. Las pautas del mercado de trabajo en los nuevos y antiguos Estados miembros de la Unión Europea (UE) convergen. Aumentan las formas flexibles de empleo, en particular, los contratos de duración determinada.

La legislación sobre protección del empleo ha experimentado una ulterior liberalización para alcanzar los niveles de la OCDE, mientras que la protección de los trabajadores mediante la negociación colectiva se ha debilitado como consecuencia del descenso en los niveles de sindicación y de la reducción de la cobertura de los convenios colectivos. Este nivel inferior de seguridad en el empleo ha sido contrarrestado sólo parcialmente por un incremento del

empleo y de la seguridad de los ingresos mediante una mejora del acceso a la mediación laboral, la readaptación profesional y otros programas que promueven la reincorporación al empleo de trabajadores despedidos y ofrecen períodos más largos en el pago de prestaciones de desempleo.

Crecimiento sin empleo y migración de la mano de obra

Aunque el crecimiento económico se ha acelerado en la región, y el desempleo ha descendido, el empleo ha aumentado únicamente en cinco de los países de Europa central y sudoriental, e incluso en éstos, de una manera tan sólo moderada, por lo que puede hablarse de un "crecimiento sin empleo" en toda la región. Los niveles de empleo siguen situándose por debajo de los que registran los "antiguos" Estados miembros de la UE. La caída del desempleo ha alimentado más la inactividad que el empleo. Otro factor importante atenuante de la repercusión del desempleo ha sido la migración de la mano de obra, que se ha acelerado desde la ampliación de la UE en 2004.

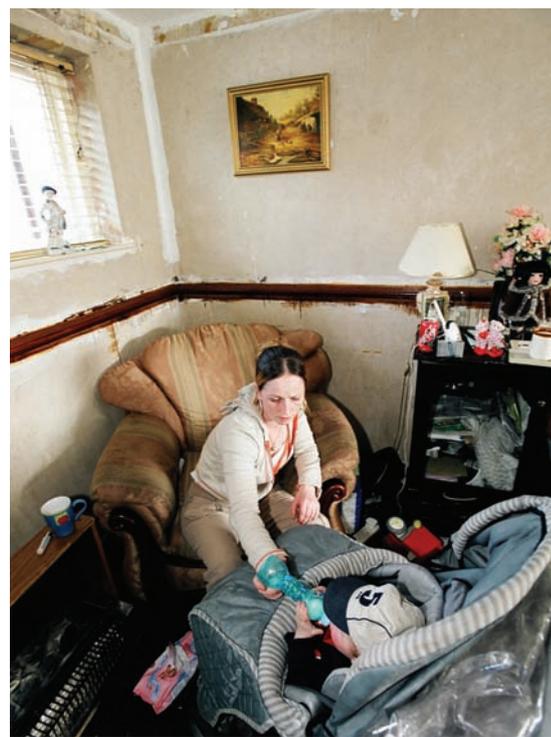
Hasta fecha reciente, la situación más preocupante en cuanto al mercado de trabajo se daba en Polonia, donde la tasa de desempleo alcanzaba casi el 20% en 2002-2003, a pesar de los buenos resultados económicos. El empleo en Polonia siguió una trayectoria descendente hasta 2004, y comenzó a ascender únicamente en 2005. En los dos últimos años se ha registrado por fin una reducción significativa del desempleo, si bien se estima que la cifra de emigrantes polacos supera sobradamente el millón de trabajadores.

¿Quién corre mayor riesgo?

Desde 2000, se ha producido un descenso de la rotación de personal en todos los países sobre los que



² *Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*, editado por Sandrine Cazes y Alena Nespороva, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.



© M. Crozet/OIT

se dispone de datos, y una ligera prolongación de los períodos medios de permanencia en el puesto de trabajo. Sin embargo, existe asimismo una mayor segmentación del mercado de trabajo: una mayor proporción de trabajadores que permanece más de 10 años, o menos de uno, con el mismo empleador. El primer grupo está compuesto fundamentalmente por trabajadores en plena vida laboral, y con cualificaciones superiores, que disfrutaban de contratos a tiempo completo y sin duración determinada; el segundo, por trabajadores jóvenes o de edad avanzada, habitualmente menos cualificados, que se ven atrapados en empleos temporales.

Las barreras más elevadas para acceder o regresar al mercado de trabajo las encaran los jóvenes, los trabajadores de edad avanzada, las minorías étnicas, los trabajadores con escasa cualificación, las mujeres que regresan al empleo tras una baja por maternidad y las personas con problemas de salud. Muchos se ven obligados a recurrir a sistemas de prestación social cada vez menos generosos, y algunos de ellos comienzan a trabajar en el sector informal para llegar a fin de mes.

Las diferencias de género persisten en toda la región. No obstante, se ha observado una ligera tendencia para cerrar de esta brecha en el caso de la participación en el mercado de trabajo, mientras que desde 2000 se ha venido dando una evolución inversa en el empleo. La situación en cuanto a desempleo también ha mejorado más para los hombres que para las mujeres. En lo que atañe al empleo, los hombres se han beneficiado algo más que las mujeres del crecimiento económico.

Muchos países han tratado de reforzar el atractivo del trabajo mediante el aumento del salario mínimo básico en comparación con las prestaciones sociales y de desempleo. La protección de los ingresos frente a los riesgos de insolvencia y quiebra empresariales se ha asegurado mediante la creación de fondos de garantía salarial en un número creciente de países de la región.

Estrategias en las que todos ganan

El estudio revela importantes implicaciones para las políticas económicas y sociales en Europa central y sudoriental. Hacer frente a un crecimiento sin empleo constituye el reto más importante para la política de empleo en la región. Depende de la Administración, junto con los interlocutores sociales y los representantes de los grupos sociales vulnerables y las personas sin trabajo, determinar el desarrollo social y del empleo de su país. Mediante el diálogo, deben decidir si la evolución del país en cuestión seguirá basándose en la consecución de metas predominantemente económicas, o si éste conformará su política económica y social con arreglo a la Estrategia de Lisboa de la UE y el Programa de Trabajo Decente de la OIT, hacia la consecución del triple objetivo de un empleo pleno y decente, una mayor productividad laboral y la consecución de la cohesión y la inclusión social.



© M. Crozet/OIT

Este libro propone una vía para conseguir tal objetivo, mediante la adopción de un planteamiento basado en la “flexiguridad”, en el que se combine un mercado de trabajo más flexible, con el fomento de medidas de seguridad que hagan posible la consecución de puestos de trabajo nuevos y más productivos, así como la protección frente a una caída en un desempleo y una pobreza prolongados. El libro ofrece una respuesta al dilema de cómo mantener y mejorar la competitividad, mientras que, al mismo tiempo, se aprovecha plenamente el potencial de la política social como factor productivo. Con todo, no existe un modelo de *flexiguridad* que se adapte a todas las circunstancias, y diversas combinaciones de flexibilidad y seguridad pueden servir tanto a empleadores, como a trabajadores, en diferentes contextos nacionales. Aunque el equilibrio puede ser delicado, la búsqueda de estrategias en las que tanto empleadores, como trabajadores ganen constituye un elemento esencial de este concepto.



© M. Crozet/OIT

AUMENTAR EL EMPLEO POR CUENTA PROPIA: ¿POR SATISFACCIÓN, O POR SUPERVIVENCIA?

En Rijeka, Croacia, Iván, de 49 años de edad, es propietario de una pequeña tienda situada en un edificio de apartamentos en el que vive, y se dedica a la venta de tabaco, artículos de papelería, juguetes, libros y todo aquello que los estudiantes puedan necesitar para acudir a clase.

Tras un "comienzo dificultoso" en 1992, su negocio alcanzó la estabilidad a partir de 1996. Contrató a dos empleados, pero en 2000 se dio cuenta de que no podía permitirse más de uno. Iván es un empleador cabal: Nena, su empleada, disfruta de un contrato de trabajo permanente, no realiza horas extraordinarias, ni trabaja los fines de semana. Las dos veces en que se dio de baja por maternidad, Iván se quedó solo, trabajando más duramente que de costumbre, que ya es mucho. La tienda permanece abierta de lunes a sábado, de 7 de la mañana a 9 de la tarde, y los domingos por la mañana de 8 a 12. Cuando se le pregunta por sus vacaciones anuales, se ríe: "¡ni un día libre en los últimos cinco años!".

¿Compensa este volumen de trabajo? Escasamente en lo que se refiere a dinero: el beneficio neto anual de la tienda oscila entre los 6.000 y los 7.500 euros, es decir, entre 500 y 622 euros al mes por unas 90 horas de trabajo semanales.

¿Y el equilibrio entre la vida laboral y personal? Iván cree que merece la pena: "Los niños han crecido en una familia en la que han aprendido que hay que trabajar duro." Por otra parte, Iván padece agotamiento por un exceso de trabajo, y se encuentra "permanentemente cansado". Aún así, le gusta su trabajo, pero



© M. Crozet/OIT

está considerando un cambio: "no puedo seguir así mucho más tiempo".

Aunque el caso de Iván no debe tomarse como representativo, ilustra ciertamente las enormes dificultades que han de hacer frente los trabajadores por cuenta propia y las pequeñas empresas en Croacia y otros países europeos. Muchos de ellos afrontan larguísimas jornadas de trabajo que les privan de sueño y descanso, por no mencionar de vacaciones con sus familias, a las que proporcionan su medio de vida.

"Aunque el trabajo por cuenta propia es una estrategia de supervivencia fundamental en Croacia, así como una fuente de satisfacción, para muchos constituye una elección difícil, llena de riesgos y vulnerabilidades asociadas", señala Daniel Vaughan-Whitehead.

De acuerdo con el estudio, desde 2000 se ha observado una tendencia a la "normalización de los mercados laborales" y al "progreso de las condiciones de trabajo" en Croacia. Esta tendencia se ha visto apoyada por la normalización política, un sólido crecimiento económico y una credibilidad al alza, combinados con los condicionantes de la integración en la UE. Sin embargo, para mucha gente, esta "normalización" es meramente nominal, y las condiciones de trabajo y empleo reales han seguido siendo duras, o han empeorado incluso.

La proporción de trabajadores por cuenta propia aumenta en la mayoría de los nuevos Estados miembros, pero también en Alemania, España, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido, y en todos los ámbitos profesionales, desde los trabajadores manuales a los profesionales liberales y los técnicos. Algunos se muestran contentos con su situación, que les otorga mayor autonomía, pero, para otros, el precio que deben pagar (ingresos irregulares, aumento del estrés y exceso de horas de trabajo) convierte al empleo por cuenta propia más en una estrategia de supervivencia que en una libre elección.



© M. Crozet/OIT



PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES
EN CUESTIONES LABORALES

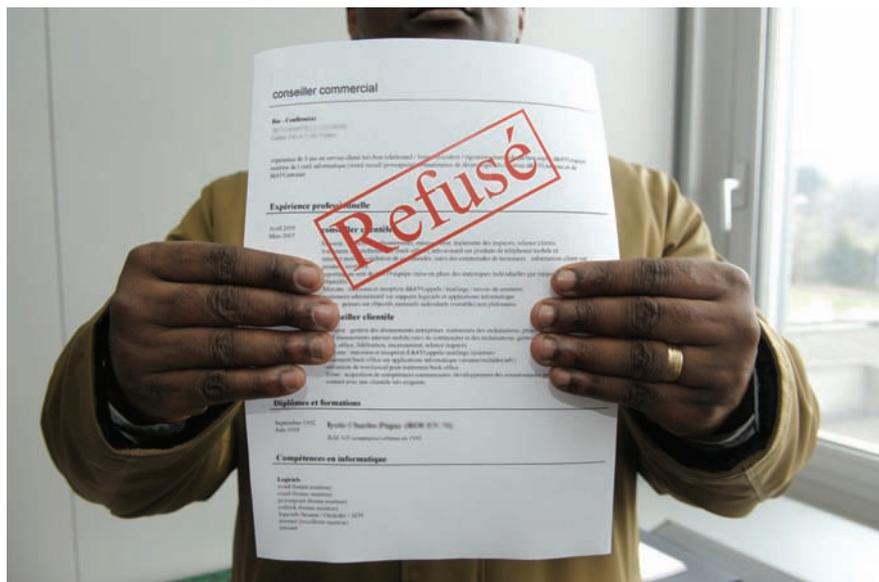
¿Discriminación en la contratación?

La discriminación en la contratación es un problema generalizado en todo el mundo. Vidya Ravi examina para Planeta Trabajo las formas tanto establecidas, como emergentes, así como el modo en que trabajadores, los encargados de defender sus derechos, los empleadores y los legisladores dan respuesta al problema.

Las prácticas de contratación de numerosas empresas y agencias especializadas adoptan la forma de discriminación indirecta contra personas de determinadas razas, sexo, edad, origen étnico, orientación sexual o, incluso, perfil genético. Mientras que a muchas compañías se les acusa de rechazar currículos basándose en el nombre, el género o el origen étnico del solicitante, otras abordan la cuestión a otro nivel mediante la adopción de una prueba obligatoria (ya sea del VIH o incluso para conocer su perfil genético) como parte del proceso de contratación. ¿Dónde debe establecerse el límite? ¿En qué medida le asiste al empleador el derecho de obtener la información personal de los solicitantes, o de adoptar decisiones de contratación basándose en tal información?

FORMAS DE DISCRIMINACIÓN ESTABLECIDAS

■ Siempre ha existido discriminación por razón de género en el empleo, y la mayoría de los Estados ha promulgado ya legislación que protege los derechos de las trabajadoras. En China por ejemplo, el derecho laboral establece que los trabajadores no serán discriminados por razón de origen étnico, raza, sexo o creencias religiosas. Sin embargo, el 85% de los 3.424 consultados de una encuesta realizada en 10 grandes ciudades, incluidas Pekín y Shanghai, señaló que la discriminación en el trabajo y en el empleo sí existe, y un 58% consideró que el problema es grave. Dado que la legislación no entra en detalles en sus distintas cláusulas, numerosas empresas pueden aplicar prácticas de contratación discriminatorias sin infringir la ley en la práctica. Las mujeres son especialmente objeto de



© M. Crozet/OIT

tales abusos y, a menudo, son discriminadas en los procesos de contratación por razón de su apariencia, su estado civil o su altura (*Northeast Network*, 8 de enero de 2007).

■ La discriminación basada en la raza o el origen étnico de la persona es una de las formas más reconocidas y generalizadas de discriminación. Radio Five Live, de la BBC, llevó a cabo una prueba en el Reino Unido con el fin de identificar con precisión la fuente y la orientación de la discriminación en la contratación. Se presentaron en 50 empresas currículos de seis candidatos ficticios con nombres de personas de raza blanca, negra y asiática tradicionales. A todos los solicitantes se les asignaron las mismas cualificaciones y experiencia. Los resultados de la prueba pusieron de manifiesto que la probabilidad de que los "candidatos" blancos fueran llamados para realizar una entrevista era muy superior a la de los "candidatos" negros o asiáticos con cualificaciones similares (*BBC News*, 12 de julio de 2004).

■ El Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (OERX) subraya la condición del proceso de contratación de las empresas como punto de partida de la discriminación en el empleo. En Francia, las estadísticas actuales señalan la existencia de una tasa de desempleo del 5% para los titulados universitarios, y del 26,5% para los titulados universitarios de origen norteafricano (Insee). Beate Winkler, Director del OERX, señala que esta situación se debe a las prácticas de contratación discriminatorias: "las personas de nombre magrebí tienen cinco veces menos posibilidades de ser invitados a una entrevista de trabajo que las de nombre puramente francés" (*The Paris Times*, 1 de diciembre de 2006).

EL PAPEL DE LAS MAGISTRATURAS DE TRABAJO

■ El Gobierno francés ha dirigido un llamamiento a las empresas para que establezcan sistemas internos que



PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES EN CUESTIONES LABORALES

oculten los datos personales de los solicitantes a los gestores encargados de revisar inicialmente las solicitudes de empleo. Mediante la utilización de este sistema de solicitudes anónimas, Francia trata de superar la discriminación en el empleo y, al mismo tiempo, proteger los principios igualitarios del país sin recurrir al modelo estadounidense de “acción afirmativa” (véase el recuadro). Según una encuesta llevada a cabo por CSA y France Info, el 47% de los consultados se opone a la práctica de la discriminación positiva, mientras que el 44% la apoya (Angus Reid, 26 de diciembre de 2006).

■ En las dos últimas décadas, los Estados Unidos han empleado una rigurosa política de “acción afirmativa”. Sin embargo, numerosos casos de discriminación racial en el pasado culminan precisamente ahora, suscitando debates acerca de la eficacia de las magistraturas de trabajo y los procedimientos de contratación. Un juicio de discriminación racial contra el Departamento de Transporte de Alabama, por prácticas discriminatorias en la contratación de afroamericanos, se acerca a su conclusión tras 21 años de batallas jurídicas. En el juicio se han visto implicados más de seis gobernadores, y el proceso le ha costado al Estado 200 millones de dólares. La culminación del caso conlleva que, tras diez años de bloqueo en la contratación, el Estado puede realizar pruebas neutras que no tengan en cuenta la raza para contrataciones y promociones. La sensibilización derivada del caso ha dado lugar a un aumento de la representación de afroamericanos en el Departamento. En 2003, el 35% de los miembros de la plantilla eran negros, un porcentaje estadísticamente superior a la del mercado de trabajo en general y, lo que es más significativo, al 24% que



© L. Fiore/TCOIT

supone la población negra total en Alabama (*Decatur Daily News*, 8 de enero de 2007).

■ El juicio por discriminación por discapacidad contra Wal-Mart continúa. En enero de 2004, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo presentó una demanda contra un establecimiento de Wal-Mart situado en Arkansas por violar la Ley de discapacidades al negarse a contratar un hombre con parálisis cerebral. A Steven Bradley, que utiliza muletas y una silla de ruedas, se le denegó la contratación. La compañía se abstuvo de realizar comentarios sobre las razones por las que rechazó la contratación de Bradley, citando únicamente su política antidiscriminación. Sin embargo, la EEOC ha acusado a Wal-Mart de utilizar un cuestionario previo al empleo contrario a la Ley de discapacidades de 1994 a 1998, y se ha ocupado de otros casos en los que esta empresa ha dejado de procurar instalaciones adaptadas a los empleados con discapacidades e, incluso, los ha despedido (*Forbes*, 14 de febrero de 2007).

■ En el Reino Unido, las leyes que prohíben la discriminación por la edad en el lugar de trabajo entraron en vigor en octubre de 2006. Las nuevas políticas comprenden diversas cuestiones relativas al empleo, como la prohibición de que los empleadores discriminen a solicitantes menores de 65, al especificar que los candidatos potenciales tengan que estar por encima o por debajo de una determinada edad, o despidiendo o denegando oportunidades a los trabajadores igualmente por razón de su edad. Las leyes se promulgaron a raíz del creciente reconocimiento de que la práctica de la discriminación por razones de edad en el empleo había devenido endémica en todo el país. Este tipo de discriminación impide el acceso de solicitantes cualificados al mercado de trabajo, genera costes de contratación y retención añadidos para las empresas y refuerza los estereotipos conforme a los cuales se tilda a los trabajadores de edad avanzada como poco flexibles y difíciles de instruir, y a los trabajadores jóvenes como faltos de experiencia (*BBC News*, 25 de septiembre de 2006).



© L. Fiore/TICOT

■ Brasil comenzó a tomar medidas para abordar y combatir la discriminación por motivos de raza en 2001, al instituir la Secretaría Especial para la Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR) en 2003. Esta iniciativa de política pública se emprendió con el objetivo de erradicar los efectos de la prolongada y reciente historia de esclavismo y trabajo forzoso de Brasil. Su objetivo es coordinar políticas para proteger los derechos individuales y de los grupos marginados, fomentar la sensibilización respecto al problema y desarrollar proyectos que atenúen la pobreza a la que se enfrenta la mayoría de la población negra. La SEPPIR ha adoptado políticas de mercado de trabajo activas, como la formación en el empleo y la creación de redes de inclusión que otorgan un acceso más amplio a la educación y al trabajo decente. Aunque la ejecución de estas nuevas políticas sigue constituyendo un proble-

ma, la SEPPIR representa un intento innovador de abordar cuestiones durante largo tiempo ignoradas en la sociedad brasileña (*Ethical Corporation*, 4 de febrero de 2007).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

■ La discriminación directa en la contratación sigue siendo habitual. En un reciente anuncio de trabajo en una página de Internet de Singapur se especificaba: “preferiblemente no indios”. El anuncio fue publicado por Frontline Technologies, que se disculpó posteriormente y suprimió el requisito discriminatorio de su texto. Este incidente propició debates acerca de la prevalencia de la discriminación en la sociedad singapurense. Los solicitantes de empleo malayos e indios se quejan de que, cuando presentan solicitudes de empleo, se les suele pre-

guntar si hablan, o incluso si escriben, en chino, no si reúnen las cualificaciones necesarias para el puesto. Las estadísticas ponen de relieve que dos de cada tres trabajadores en Singapur se quejan de haber sido objeto de algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo, y citan la edad como el factor principal (29%), seguido de la raza (19%), el género (11%), y la discapacidad (2%) (*Today Online*, 29 de diciembre de 2006).

■ En algunas partes del mundo, la discriminación no se basa en la raza, sino en la casta, un sistema de división social que existe fundamentalmente en el sur de Asia. El sistema de castas se encuentra arraigado en tradiciones seculares que asignan determinadas ocupaciones a las personas con arreglo a su derecho de nacimiento. En consecuencia, a las comunidades de casta baja se les asignan tareas de ínfima categoría y se les niega el acceso al mercado de trabajo en las áreas de la producción, procesamiento y venta de alimentos, el trabajo doméstico y los servicios en los sectores público y privado.

En Nepal, aunque el sistema de castas se prohibió hace más de dos décadas, la comunidad dalit de casta baja sigue siendo víctima de discriminación. *Neglected Community Awareness* (NCA), una ONG local, señala que las familias dalit siguen siendo excluidas de la mayoría de las actividades económicas y de desarrollo. El empleo de las mujeres dalit se restringe a puestos de trabajo en la economía informal, y muchas han de soportar la explotación laboral en las ciudades para obtener sus medios de vida. La Federación dalit de ONG (DNF) señala que en torno al 80% de los cinco millones de personas que constituyen aproximadamente la población dalit subsiste por debajo del umbral de la pobreza (*Reuters Alertnet*, 5 de enero de 2007).

■ En la comunidad nubia de Kenya, la discriminación en la contratación y en el empleo no es sólo la norma, también ha sido institucionalizada. Los miembros de la comunidad nubia no son reconocidos por el Estado como ciudadanos legales, por lo que, a menudo, no se les expiden carnés de



PLANETA TRABAJO

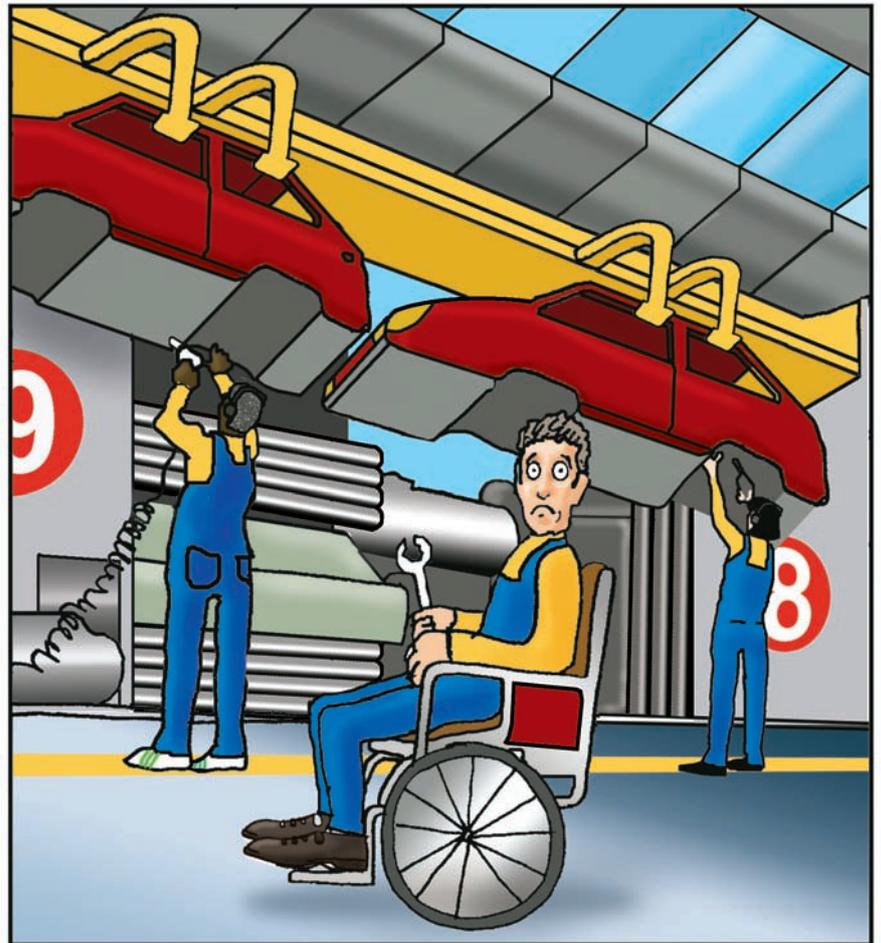
UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES EN CUESTIONES LABORALES

identidad. En consecuencia, cuando solicitan un empleo, la imposibilidad de presentar esta identificación les impide alcanzar puestos de trabajo bien remunerados: en esta comunidad se registran elevadas tasas de desempleo y pobreza. A los nubios también se les impide que busquen empleo en la función pública, puesto que la contratación para incorporarse a este sector se realiza a nivel de distrito, lo que conlleva que las personas sin una localidad de residencia ancestral no tienen derecho a presentar su solicitud (*OhMyNews International*, 23 de diciembre de 2006).

FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EMERGENTES

■ Una forma emergente, sobre todo en los países industrializados, consiste en la discriminación basada en la orientación sexual. Mientras que en el pasado no ha existido legislación que protegiera a los empleados homosexuales, un número creciente de Estados promulgan actualmente leyes que prohíben la discriminación basada en una orientación sexual real o percibida.

Una de las cuestiones más debatidas es la política de “no preguntar, tampoco revelar” adoptada en el ejército de los Estados Unidos. Puesta en práctica en 1993, obliga a los homosexuales que sirven en esta institución a no revelar su sexualidad, y a ni siquiera comentarla. Esta política ha sido objeto de recientes ataques a raíz del artículo de opinión firmado por John Shalikashvili, antiguo presidente de la Junta de Jefes de Estado Mayor, en el diario *The New York Times*, en el que rechazaba su anterior postura respecto a la contratación de homosexuales en el Ejército de los Estados Unidos y afirmaba que los homosexuales de uno u otro sexo pueden servir abier-



© L. Fines/JTCOIT

tamente en las fuerzas armadas sin minar la eficacia de las mismas. De conformidad con la política de “No preguntar, tampoco revelar”, 9.500 miembros del ejército han sido expulsados de la institución por su homosexualidad, con un coste para los contribuyentes de 364 millones de dólares en fondos derivados de los gastos económicos incurridos al expulsar y sustituir personal (*The New York Times*, 2 de enero de 2007; *Washington Post*, 14 de febrero de 2006).

■ Otra de las formas de reciente reconocimiento es la discriminación por VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Las políticas de contratación de

numerosas empresas incluyen la realización obligatoria de pruebas del VIH/SIDA. Una serie de cuestiones relativas a las pruebas obligatorias previas a la contratación en Jamaica fue objeto de atención en un Foro de Editores celebrado octubre de 2006. Hasta la fecha, no existen disposiciones en la Constitución jamaicana que prohíban la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de salud, ni el Gobierno ha legislado a favor de la confidencialidad de los resultados de las pruebas del VIH/SIDA. En consecuencia, existen niveles elevados de estigma y discriminación en lo que atañe a la contratación de personas de las que se sabe que son seropositivos.

¿FUNCIONA LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA?

El objeto de las políticas de discriminación positiva es abordar la discriminación pasada o presente a través de medidas activas que garanticen la igualdad de oportunidades y representación en la educación y el empleo. Estas políticas se llevan a la práctica mediante la adjudicación de puntos adicionales a las mujeres o a los solicitantes de empleo pertenecientes a minorías (como en los Estados Unidos); la institución de un sistema de cuotas con puestos reservados para castas desfavorecidas (como en La India); o la adopción de un sistema de puntuación con arreglo al cual, las empresas han de satisfacer un requisito mínimo en cuanto a representación (como en Sudáfrica). Estos sistemas han cosechado un éxito considerable y se reconocen en el derecho internacional sobre derechos humanos. El Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial establece que "en la medida en que dicha acción [afirmativa] sea necesaria para corregir la discriminación de facto, ésta constituye un caso de diferenciación legítima bajo el Convenio".

Con todo, los que se oponen a la discriminación positiva argumentan que no es justificable combatir la discriminación perpetrando nuevos actos discriminatorios, y que esta práctica hace caso omiso del concepto del mérito, es decir, de la recompensa de las personas con arreglo a sus destrezas y cualificaciones, no a su raza, sexo, origen étnico o discapacidad. Por ejemplo, una demanda judicial presentada en 1997 contra la Universidad de Michigan por la aplicación de prácticas de contratación de uni-

versitarios no licenciados basadas en la acción afirmativa acaba de finalizar. La demanda colectiva presentada por 40.000 demandantes se presentó en oposición a la política de admisiones, que adjudicaba puntos adicionales con arreglo a la raza y el sexo de los solicitantes. Aunque el caso se resolvió al margen de los tribunales, ha llamado la atención sobre la cuestión y, en noviembre de 2006, los votantes de Michigan aprobaron la Propuesta 2, que prohíbe el uso de preferencias de raza y género en las admisiones universitarias y las contrataciones de la Administración.

A diferencia de los Estados Unidos, el Reino Unido ha mantenido una actitud escéptica respecto a la acción afirmativa. Los violentos disturbios acaecidos en el verano de 2001 en el Reino Unido se debieron en parte a la oposición de los jóvenes blancos a la presunta discriminación en el ámbito de la financiación municipal, que favorecía a los grupos minoritarios (*BBC News*, 11 de diciembre de 2001). Teniendo en cuenta anteriores disturbios raciales, Martin Temple, director general del grupo de los empleadores del EEF, afirma que la discriminación positiva es una "vía superficialmente interesante de hacer las cosas, pero conlleva todo tipo de complejidades que los empleadores no pueden gestionar sin provocar desventajas para terceros" (*Personneltoday.com*, 16 de enero de 2007).

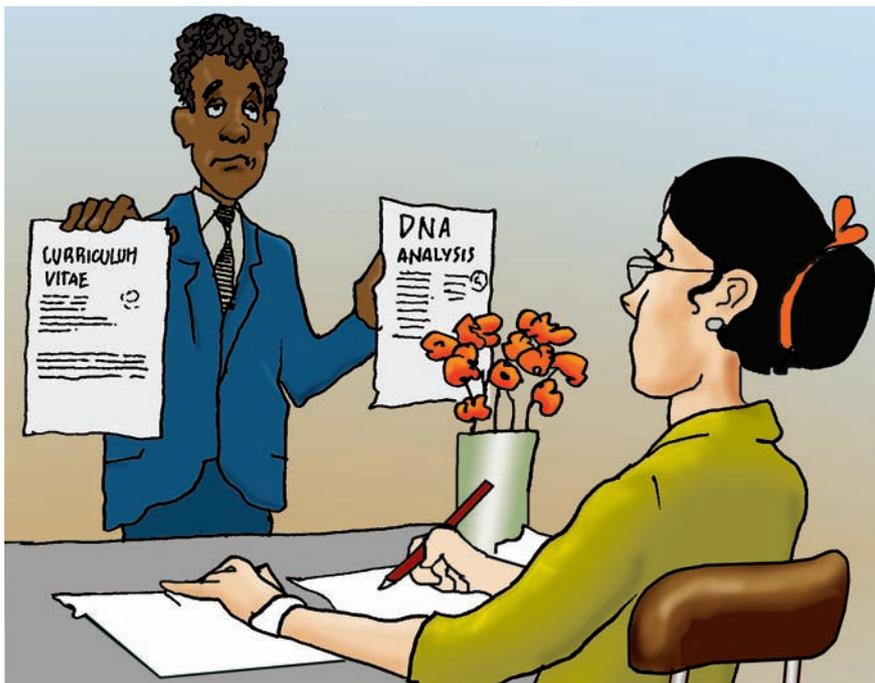
Aunque el concepto de discriminación positiva constituye en sí una forma de defensa de la igualdad de representación y de oportunidades, la cuestión que se plantea al respecto es, como siempre, ¿el fin justifica los medios?

El consenso general del foro, compuesto por representantes del Ministerio de Sanidad, el Consejo Nacional de Jamaica sobre el VIH/SIDA, la Comisión Nacional del SIDA y varios representantes de los empleadores, señalan que la cuestión considerada no es el VIH/SIDA en sí, sino la nece-

sidad de un llamamiento de ámbito nacional dirigido a los empleadores para que renuncien a las pruebas obligatorias en el lugar de trabajo, y a favor de la promulgación de legislación en la que se prohíba la discriminación por motivos de salud, y se proteja la confidencialidad de los resulta-

dos de las pruebas voluntarias (*Jamaica Gleaner*, 8 de octubre de 2006).

■ La discriminación genética emerge en numerosos lugares de trabajo de los países industrializados. Algunos empleados introducen pruebas genéticas obligatorias a las que deben someterse los trabajadores con el fin de detectar la probabilidad de padecer enfermedades hereditarias como la diabetes. La determinación obligatoria de perfiles genéticos cuenta con la oposición de numerosos trabajadores y organizaciones como la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), que aduce razones tales como que la información puede ser objeto de un mal uso que puede costarle un puesto en la empresa al trabajador, o puede dar lugar a que a éste se le deniegue un seguro de salud o se le cobren primas más altas. En febrero de 2007, el Senado de los Estados Unidos aprobó una ley que prohíbe que los empleadores adopten decisiones de contratación, despido y ascenso basadas en la información genética, actual o potencial, de un empleado (*Kaisernet-work.org*, 1 de febrero de 2007).



© L. Fiore/ITCOT

Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2007

Un estudio de la OIT advierte sobre la feminización de la pobreza laboral



© M. Crozet/OIT

Según un nuevo informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) publicado con ocasión del Día Internacional de la Mujer, ahora trabajan más mujeres que antes, pero la brecha persistente entre mujeres y hombres sobre la situación en el empleo, la seguridad laboral, los salarios y el acceso a la educación contribuye a la “feminización de la pobreza entre los trabajadores”.

GINEBRA – Según el informe *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2007*, se ha registrado el número más alto de mujeres que participan en el mercado laboral, incluidas tanto aquéllas que tienen empleo, como las que lo buscan de forma activa. Las estimaciones de la OIT indican que, en 2006, había 2.900 millones de trabajadores en el mundo, de los cuales 1.200 millones eran mujeres.

No obstante, la OIT destaca que también hay

más mujeres que nunca en situación de desempleo (81,8 millones), o destinadas a empleos de baja productividad en la agricultura o los servicios, o que reciben menos salario por el mismo trabajo de los hombres. Por otra parte, la proporción de mujeres en edad de trabajar que tienen empleo o lo buscan dejó de aumentar e incluso declinó en algunas regiones, debido en parte al aumento del número de mujeres jóvenes que reciben educación y no trabajan.

“A pesar de los progresos aún hay demasiadas mujeres atrapadas en trabajos mal retribuidos, con frecuencia en la economía informal, sin suficiente protección legal, con poca o ninguna protección social, y con un alto grado de inseguridad”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavía. “La promoción del trabajo decente como herramienta fundamental para responder a la demanda mundial de igualdad de género permitirá avanzar de forma destacada para mejorar los ingresos y las oportunidades de las mujeres y ayudar a las familias a salir de la pobreza”.

El informe plantea que las mujeres deben tener la oportunidad de salir de la pobreza por sí mismas junto con sus familias a través de la generación de oportunidades de empleo decente que les permitan realizar un trabajo productivo y remunerado en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. De lo contrario, el proceso de feminización de la pobreza continuará avanzando y será heredado por la siguiente generación.

El informe también destaca que el 47,9% de las mujeres que trabajan ocupa un empleo remunerado y asalariado, lo que supone una mejora frente al 42,9% de hace 10 años. Sin embargo, también hace notar que mientras más pobre es la región, mayores son las posibilidades de que las mujeres sean trabajadoras familiares auxiliares sin remuneración o trabajadoras por cuenta propia con bajos ingresos, y en una proporción más alta que la de los hombres.

En el anterior informe de *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres (2004)* se estimaba que, al menos, el 60% de los trabajadores pobres que no ganan lo suficiente para superar con sus familias el umbral de pobreza de 1 dólar diario por persona eran mujeres. De acuerdo con el nuevo estudio de la OIT, “no hay razones para

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2007

“Romper barreras y dirigir el cambio”



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

GINEBRA – La OIT celebró este año el Día Internacional de la Mujer con una serie de actividades diseñadas para destacar la labor de las trabajadoras que han “roto barreras y dirigido el cambio”. Tales actividades incluyeron un evento especial abierto al público en la sede de la OIT en Ginebra, en el que participó Anousheh Ansaria, empresaria y primera mujer en convertirse en exploradora espacial a título particular.

La OIT presentó también una nueva publicación titulada “Igualdad de género alrededor del mundo”, compuesta por artículos publicados en la revista *Trabajo* en el período 1999-2006. El libro ofrece una revisión de desafíos y buenas prácticas sobre igualdad de género en el mundo del trabajo a lo largo de una década, abordando temas como la discriminación en el lugar de trabajo, las solicitantes de empleo en

Estonia, un innovador planteamiento a lo largo de la vida respecto a la igualdad de género en Tanzania, las trabajadoras independientes en India, las políticas avanzadas sobre permiso paternal en Noruega, las trabajadoras domésticas en Filipinas, las mujeres que participan en guerras y luchan por sus vidas en conflictos armados, las deportistas, y muchos otros.

Para más información sobre el informe y el Día Internacional de la Mujer 2007, sírvanse visitar www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/women/2007/index.htm. Para obtener una copia del libro *Igualdad de género alrededor del mundo*, sírvanse visitar www.ilo.org/publ. Para conocer los precios, véase la sección de “Mediateca” del presente número.

creer que esta situación haya experimentado variaciones importantes”.

Brechas que se cierran, pero persisten

Según la edición de este año de *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*, las brechas de género se cierran, pero a un ritmo lento, y las demás conclusiones del informe son sólo parcialmente alentadoras:

- En 2006, las mujeres seguían teniendo más probabilidades de estar desempleadas que los hombres. La tasa de desempleo femenina fue de 6,6%, superior a la masculina de 6,1%.
- Apenas la mitad de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) realmente trabajan, mientras que 7 de cada 10 hombres lo hacen.
- Existen pruebas de la persistencia de la brecha salarial. La revisión de los datos disponibles sobre seis grupos ocupacionales evidenció que en la mayoría de las economías, las mujeres aún ganan el 90% menos que sus colegas varones.
- El acceso a la enseñanza y los niveles educativos siguen distando mucho de ser equiparables en la mayoría de las regiones. Asimismo, el 60% de los abandonos escolares son prota-

gonizados por niñas que, a menudo, deben dejar la escuela para ayudar en sus casas o trabajar.

El informe concluye que “los progresos a los cuales se ha referido este informe indican que es posible generar trabajo decente y productivo para las mujeres. Pero esto significa que además de colocar el empleo como una prioridad de las políticas económicas y sociales, será necesario reconocer que los desafíos que han de hacer frente las mujeres en el mundo del trabajo requieren ser abordados con medidas especialmente diseñadas”.



© M. Crozet/OIT

MUJERES. HOMBRES. DIFERENTES. IGUALES

GINEBRA - La Biblioteca de la OIT y la Oficina de Cuestiones de Género han elaborado una nueva guía de recursos sobre igualdad de género en el ámbito del trabajo.

La guía ofrece un fácil acceso a las publicaciones y estadísticas más importantes de la OIT en las que se pone de relieve el alcance de la discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo, y a buenas prácticas para el fomento de la igualdad de género. Se trata de una recopilación en la que abunda la información y se recogen directrices, herramientas, estudios y datos puestos a disposición del lector mediante vínculos a publicaciones de la OIT y de otras entidades, estadísticas, normas del trabajo de la Organización y otros recursos de todo el mundo.

Investigadores y responsables de la toma de decisiones dispondrán de acceso a referencias y al texto completo de publicaciones sobre todos los aspectos de la igualdad de género, entre los que se cuentan: la igualdad de oportunidades en el empleo, la brecha salarial de género, las políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo, el género y la globalización, la violencia de género, el género y la migración, el tráfico de mujeres y niñas, y otras cuestiones.



© M. Crozet/OIT

El recurso se encuentra disponible en inglés, francés y español:

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Nuevo apoyo al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA



© M. Crozet/OIT

Los ministros de Salud de la Unión Europea y de 16 países no pertenecientes a ésta adoptaron recientemente la “Declaración de Bremen sobre Responsabilidad y Asociación – Juntos Contra el VIH/SIDA”.

BREMEN – La nueva Declaración aprobada en una Conferencia organizada el 11 y 12 de marzo por el Gobierno alemán en Bremen, compromete a sus firmante a considerar nuevas iniciativas para luchar contra el SIDA en el contexto europeo, incluyendo aspectos como la discriminación y la protección de derechos, la confidencialidad y la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores seropositivos en tratamiento antirretroviral.

La OIT acogió favorablemente la Declaración a cargo de los ministros de Salud de la Unión Europea (UE) sobre VIH/SIDA, señalando que contiene disposiciones que otorgan un mayor

reconocimiento al papel central que desempeña el lugar de trabajo en la lucha contra la pandemia. La Declaración invita a gobiernos, empleadores y trabajadores a garantizar la formulación de políticas no discriminatorias para las personas que viven con el VIH, y a asegurar la prestación de cuidados y apoyo a los afectados.

La presentación de la OIT ante la Conferencia mostró cómo su trabajo está basado en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA y en el mundo del trabajo. La importancia de este instrumento fue reconocida de manera explícita en la Declaración.

Según ONUSIDA, en 2006 hubo unas 270.000 nuevas infecciones con VIH en Europa, lo cual elevó a 1,7 millones el número de personas que viven con el virus, lo que representa un incremento del 2.000% en menos una década.

Para más información sobre la Conferencia de Bremen, sírvanse visitar:

http://www.bmg.bund.de/cln_040/nn_1030704/DE/Themenschwerpunkte/Internationales/EU-Ratspraesidentschaft/Konferenzen/bremen-12-3.html



© M. Crozet/OIT

298ª SESIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La situación laboral en Belarús y Myanmar en la agenda, así como el presupuesto de la OIT, el comercio y el empleo

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo abordó diversas cuestiones en su 298ª sesión, celebrada en marzo, entre las que figuraron los derechos laborales básicos en Myanmar y Belarús, el comercio y el empleo, los salarios en todo el mundo, la reforma de las Naciones Unidas y el último informe del Comité de Libertad Sindical.

GINEBRA – El Consejo de Administración revisó el acuerdo alcanzado entre la OIT y el Gobierno de Myanmar respecto a un mecanismo que permite a las víctimas de trabajo forzoso obtener reparación sin temor a represalias. Este acuerdo, suscrito el 26 de febrero de 2007, establece la manera en la que el Funcionario de Enlace de la OIT en Yangon abordará las denuncias de trabajo forzoso, y las primeras ya se han recibido.

El Consejo de Administración examinó también las acciones del Gobierno de Belarús para dar cumplimiento a las recomendaciones de una Comisión de Investigación de 2004 sobre los derechos sindicales en este país.

En la reunión, prevista para el 8 al 30 de marzo, se examinaron las propuestas de programas y presupuestos de cara al bienio 2008-2009. El Director General propuso un presupuesto de 594 millones de dólares de Estados Unidos para el período 2008-2009, que deberá ser aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007. En dólares constantes de 2006-2007, se trata del mismo nivel presupuestario que el vigente en el bienio actual.

El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización organizó un debate de expertos sobre comercio y empleo, a raíz de la publicación en febrero de un estudio conjunto de la OIT y la Secretaría de la OMC sobre la bibliografía existente sobre esta cuestión (*Comercio y empleo: los retos de la investigación de las políticas*; véase "Mediateca"). El debate fue moderado por Pascal Lamy, Director General de la Organización Mundial del Comercio (OMC), y por Juan Somavía, Director General de la OIT.

El Grupo de Trabajo informó igualmente acerca de los preparativos para el Foro de la OIT sobre trabajo decente para una globalización justa, que se celebrará en Lisboa el 1 y 2 de noviembre de 2007.

Entre otras cuestiones, la Comisión de Política Social y de Empleo examinó la evolución de los salarios en todo el mundo, y la portabilidad de las destrezas y el trabajo decente en la economía informal, y escuchó las presentaciones sobre política de empleo en dos países: Pakistán y Burkina Faso.

La Subcomisión sobre Empresas Multinacionales informó a los miembros del Consejo de Administración sobre las actividades relacionadas con la responsabilidad social corporativa en todo el mundo, y de la planificación de cara a un evento previsto para el 16 de noviembre de 2007, con el fin de conmemorar el 30º aniversario de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

La Comisión de Cooperación Técnica revisó los aspectos más destacados del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en 2006, las asociaciones de entidades públicas y privadas para la cooperación



Membathisi Mdladlana, Ministro de Trabajo de la República de Sudáfrica y Presidente del Consejo de Administración.

técnica, y el programa de cooperación técnica de la Organización en Colombia.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces al año (en marzo, junio y noviembre) y toma decisiones sobre la política de la OIT, la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo y los proyectos de Programa y Presupuesto de la Organización antes de su presentación a la Conferencia.

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Francia, India, Italia, Japón, Federación de Rusia, Reino Unido y Estados Unidos). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años.

Para más información sobre la última sesión del Consejo de Administración, sírvanse visitar www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/index.htm.

La OIT da la bienvenida a la decisión de la UE de promover el Trabajo Decente para Todos

El pasado mes de diciembre, el Consejo de Ministros europeo aprobó un conjunto de conclusiones sobre la promoción del trabajo decente en la Unión Europea y en todo el mundo, y señaló que se trata de un nuevo y relevante apoyo a los esfuerzos encaminados a hacer del trabajo decente una realidad global.

BRUSELAS – La OIT se congratuló de la medida, señalando que la decisión del Consejo Europeo era la más reciente de un conjunto de acciones que han fortalecido los vínculos entre el Programa de Trabajo Decente de la OIT y las políticas y actuaciones de la UE, y que allanaría el camino a una cooperación capaz de “poner en práctica la fuerza innovadora del trabajo decente y productivo”.

“Europa demuestra liderazgo en un tema clave en el momento propicio”, dijo el Director Regional de la OIT para Europa y Asia Central, Friedrich Buttler, durante una conferencia sobre “La Promoción del Trabajo Decente en el Mundo: la Contribución de la UE” organizada por la Comisión Europea en Bruselas el 4 y 5 de diciembre. “Ese liderazgo, y el sólido partenariado que existe entre la UE y la OIT, son esenciales para hacer del trabajo decente una realidad”.

Tras recordar que el desempleo es “perturbado-

ramente elevado” en Europa pues afecta a 17 millones de personas, especialmente a los menores de 25 años, y que la mitad de los trabajadores del mundo viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares diarios, el Sr. Buttler añadió que: “La cruda realidad es que a pesar de los resultados económicos relativamente sólidos obtenidos en los últimos cinco años, el mundo no ha logrado generar suficientes trabajos decentes como para hacer frente a la incorporación de 40 millones de personas a la población activa mundial cada año, o para reducir en forma importante el desempleo y la pobreza de los trabajadores”.

“Nos enfrentamos a un trágico despilfarro de vidas humanas que repercute negativamente sobre nuestras sociedades en numerosos aspectos”, agregó.

Las Conclusiones del Consejo de Ministros sobre Trabajo Decente para Todos posicionan a la UE como parte de la estrategia mundial en esta materia. En 2005, la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas respaldó de forma categórica la meta del pleno y productivo empleo y el trabajo decente para todos como parte de sus esfuerzos de ámbito global para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Otro importante avance se produjo en julio del presente año, cuando el Grupo de Alto Nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, reunido en Ginebra, acordó considerar el trabajo decente como una meta global.

La ASEAN y la OIT cooperarán para abordar cuestiones de mano de obra y empleo

GINEBRA – La Secretaría de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) han suscrito un Acuerdo de Cooperación para reforzar su colaboración y su asociación. Ong Keng Yong, Secretario General de la ASEAN, y Juan Somavía, Director General de la OIT, firmaron el Acuerdo

en Ginebra. Este convenio señala el compromiso de ambos organismos para abordar las cuestiones de mano de obra y empleo en la región de la ASEAN, y promover el progreso social.

De conformidad con el Acuerdo, la Secretaría de la ASEAN y la OIT reforzarán su colaboración en la ejecución de programas y proyectos,



© M. Crozet/OIT

concretamente en las áreas de la salud y la seguridad en el trabajo, el VIH/SIDA y el lugar de trabajo, las consecuencias para el empleo de la liberalización del comercio, el empleo juvenil, la formación profesional, la seguridad social y la migración de mano de obra. Los dos organismos cooperarán también en el intercambio de información, en estudios de investigación y en la representación en las reuniones de trabajo.

La ASEAN está constituida por Brunei Darussalam, Camboya, Indonesia, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Filipinas, Singapur, Tailandia y Vietnam; cuenta

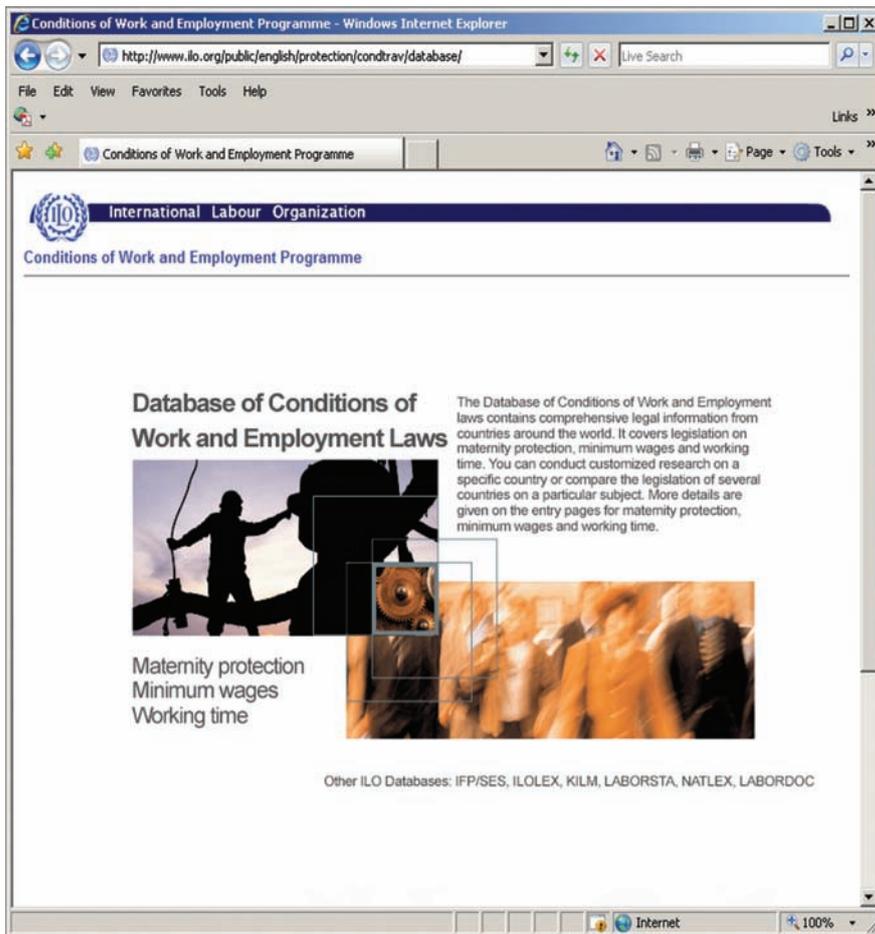
con una población de 560 millones de personas, con un gasto superior a 400.000 millones de dólares de Estados Unidos al año, y una población activa de 330 millones de trabajadores. Entre 2000 y 2006, la región de la ASEAN registró una tasa de crecimiento real media anual del PIB del 5,7%. Sin embargo, la tasa de desempleo de la región se ha elevado del 5 al 6,6% durante el mismo período. Las exportaciones con origen en países de la ASEAN ascendieron a 650 millones de dólares de Estados Unidos en 2005, lo que representa en torno al 22% del total de exportaciones de Asia.

Base de datos de Leyes sobre **Condiciones de Trabajo y Empleo**

Las condiciones de trabajo en todo el mundo y las normas jurídicas nacionales que las rigen son objeto de interés en los debates internacionales sobre el impacto de la globalización en las vidas de los trabajadores. Sin embargo, la obtención de información precisa y actualizada sobre las leyes relativas a las condiciones de tra-

bajo nacionales exige la búsqueda de datos de diversas fuentes, y la comparación de las medidas legales adoptadas en diversos países y regiones. Identificar la información legal actualizada puede resultar difícil y exigir mucho tiempo.

En respuesta a este problema, el Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT



(TRAVAIL) identifica, compara y traduce disposiciones legales sobre condiciones de trabajo en todo el mundo. Los resultados de esta investigación pueden consultarse en la *Base de datos de Leyes sobre Condiciones de Trabajo y Empleo* de la OIT, disponible en www.ilo.org/travdatabase.

La base de datos constituye el principal recurso mundial en materia de normas jurídicas nacionales sobre condiciones de trabajo. Contiene información acerca de leyes de más de 100 países, relativas a tres de los aspectos más significativos de las condiciones de trabajo: la protección de la maternidad, los salarios mínimos y el tiempo de trabajo (véase el recuadro). La base de datos, que se actualiza anualmente, se ha diseñado para proporcionar este tipo de información de una manera fácilmente accesible, posibilitar la realización de búsquedas personalizadas respecto a países específicos, y comparar la legislación sobre condiciones de trabajo y empleo en diferentes países y regiones. Su finalidad es meramente informativa, y no se ha concebido para sustituir la consulta de textos jurídicos acreditados.

Para más información sobre la base de datos, y el Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo, pueden dirigirse a travail@ilo.org.

¿QUÉ LEYES SE INCLUYEN EN LA BASE DE DATOS DE LEYES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO?

Protección de la maternidad

- *Baja por maternidad* y otros tipos de permiso afines, incluido el permiso de adopción.
- *Prestaciones en efectivo* disponibles durante períodos de permiso.
- *Prestaciones médicas relacionadas* con la protección de la maternidad.
- Medidas de *protección de la salud*; por ejemplo, ordenación del tiempo de trabajo, evitación de tareas peligrosas o insalubres, provisión de facilidades para la crianza de bebés.
- Disposiciones encaminadas a la protección de las mujeres frente a la *discriminación* por razones de maternidad, y a la provisión de *seguridad en el empleo*.

Salario mínimo

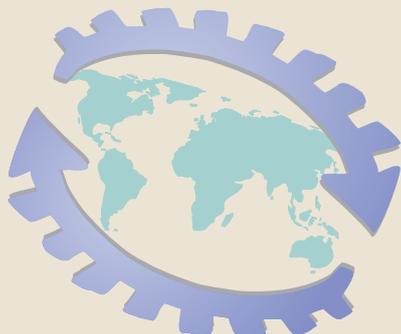
- *Niveles de salario mínimo* en moneda nacional y dólares de Estados Unidos.
- *Criterios* utilizados para ajustar el salario mínimo.
- *Mecanismos de determinación*, por ejemplo, autoridades públicas, negociación colectiva.
- *Cobertura*: ¿qué trabajadores tienen derecho al salario mínimo?

- *Frecuencia de ajuste* de los niveles de salario mínimo.
- *Mecanismos de control*.

Tiempo de trabajo

- *Límites* aplicados a las horas de trabajo: diarios, semanales y anuales.
- *Horas extraordinarias*, incluyendo límites de horas y niveles salariales.
- *Períodos de descanso* durante el día, entre jornadas de trabajo y en fines de semana.
- *Vacaciones anuales y festivos*.
- *Trabajo nocturno*, incluyendo medidas de protección de la salud, retribución adicional y protección de grupos específicos (p. ej., trabajadoras embarazadas y jóvenes).
- *Trabajo a tiempo parcial*, incluyendo los derechos de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial.
- *Capacidad de elección de los trabajadores respecto a su horario de trabajo*: leyes que permiten a los trabajadores elegir la duración o la ordenación de su horario de trabajo.

RECORRIDO POR LOS CONTINENTES



OIT/OMC: estudio conjunto sobre comercio y empleo

■ Este estudio es el resultado de una investigación basada en la colaboración entre la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio y la Oficina Internacional del Trabajo. En él se aborda una cuestión de interés para ambas organizaciones: la relación entre comercio y empleo.

Basándose en un panorama global de la bibliografía académica existente, el estudio ofrece una visión imparcial de lo que puede decirse, y con qué grado de confianza, respecto a la relación entre comercio y empleo, una cuestión a menudo conflictiva en el debate público. El informe se centra en las conexiones entre las políticas comerciales y las políticas laborales y sociales. Redactado en un estilo accesible, resultará de interés para todos aquellos que

intervienen en este debate: responsables de la formulación de políticas, sindicalistas y empleadores, así como economistas especializados en el comercio y el mercado de trabajo y otros investigadores.

Para leer o adquirir el estudio: <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/textem.htm#b5511>.

Declaración del director general de la OIT sobre Guinea

■ El 12 de febrero de 2007, Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, realizó un llamamiento urgente a favor del final de la violencia en Guinea y de garantizar la seguridad de los dirigentes sindicales en ese país. “La violencia y la confrontación en Conakry ya han causado la pérdida de muchas vidas y constituyen una amenaza para los civiles y los dirigentes sindicales, entre ellos Rabiattou Diallo, destacada integrante del Consejo de Administración de la OIT. Pido a las autoridades y a todos aquellos que ejerzan efectivamente el poder en Guinea que garanticen la seguridad de los dirigentes sindicales y negocien de inmediato y con buena fé alternativas para terminar con la violencia y lograr a través del diálogo soluciones a las graves preocupaciones expresadas por trabajadores, empresarios y por el pueblo de Guinea”, dijo el Sr. Somavía.

UN ANÁLISIS PERIÓDICO DE LOS ACONTECIMIENTOS Y LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O RELACIONADOS CON ESTA INSTITUCIÓN QUE SE DESARROLLAN EN TODO EL MUNDO

Acción conjunta contra el VIH/SIDA en África

■ La Organización Regional Africana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL-AFRO) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) organizaron conjuntamente en Kampala, Uganda, del 12 al 14 de diciembre de 2006, una reunión sobre reforzamiento de las capacidades y VIH/SIDA dirigida a empleadores y trabajadores. La Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) y la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) ejercieron de anfitriones, con la ayuda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Centro Internacional de Formación en Turín, Italia. El objetivo de la reunión era evaluar programas y actividades basados en el acuerdo conjunto de la OIE-CIOSL sobre VIH/SIDA (2003), así como los planes de acción conjunta convenidos en Ginebra en 2004; identificar los retos persistentes; y reforzar capacidades en el terreno de la gestión de proyectos y programas. En la reunión se debatió asimismo las diversas vías de fortalecimiento de las asociaciones creadas con entidades fundamentales de ámbito nacional, y de movilización de recursos (sobre todo a través del Fondo Mundial), con el fin de potenciar la actuación conjunta de empleadores y sindicatos en el área del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. En la reunión se aprobaron varias recomendaciones encaminadas a

garantizar el seguimiento por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a consolidar las asociaciones existentes, en especial con la OIT.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con OIT/SIDA, en el teléfono: +41 22 799 8337; fax: +41 22 799 6349, o en la dirección de correo electrónico: iloaids@ilo.org.

Brasil: nuevo portal de internet contra el trabajo infantil

■ En noviembre de 2006, el Foro Nacional de Brasil para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil presentó en la sede principal de la Confederación Nacional de Comercio, ubicada en Brasilia, un nuevo portal en Internet sobre trabajo infantil (www.fnpeti.org.br) en el que pueden consultarse, como noticias de última hora, las más recientes encues-

tas de opinión de IBOPE sobre las peores formas de trabajo infantil en Brasil. Este primer portal sobre trabajo infantil en portugués se desarrolló en asociación con el Instituto Brasileño de Información en la Ciencia y la Tecnología (Ibict) y con la OIT, en el contexto del Proyecto de duración determinada del IPEC y en el marco del Plan de Acción Nacional sobre Trabajo Infantil de Brasil. En el portal se encuentran datos e información sobre las actividades de creación de redes de foros de ámbito nacional y estatal, programas de acción, noticias, legislación y publicaciones, así como información sobre la red global de entidades asociadas en materia de trabajo infantil. Creado para facilitar el acceso a la información sobre trabajo infantil, el portal se dirige a estudiantes, investigadores, especialistas, periodistas y ciudadanos en general, interesados en poder acceder a datos, y a las comunidades que luchan contra el trabajo infantil.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT

en Brasilia, en el teléfono: +55-6121064600; fax: +55-6133224352; o en la dirección de correo electrónico: brasilia@oitbrasil.org.br

Brunei se convierte en el 180º estado miembro de la OIT

■ Brunei Darussalam se ha convertido en el 180º Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras la recepción en Ginebra de una carta de Pehin Dato Adnan Yusof, Ministro de Interior, en la que se declara en nombre del Gobierno que Brunei acepta formalmente las obligaciones de la Constitución de la OIT. La incorporación a la Organización de Brunei Darussalam se hizo efectiva el 17 de enero de 2007. Este país es miembro de las Naciones Unidas desde el 21 de septiembre de 1984.

Un informe de la OIT y naciones unidas destaca el aumento del desempleo en Asia

■ El impresionante crecimiento económico experimentado por numerosos países asiáticos en desarrollo no ha conseguido crear suficiente empleo, mejorar la distribución de la renta ni atenuar la pobreza, y esta alarmante tendencia de "crecimiento sin empleo" tiene notables consecuencias para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en Asia-Pacífico, puesto que el empleo productivo constituye la principal vía de mitigación de la pobreza. Tales son las conclusiones de un nuevo informe conjunto publicado en febrero de 2007 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se examina a ocho países: Camboya, China, India, Indonesia, Malasia, Filipinas, Sri Lanka y Tailan-

Página Principal

Página Principal

Conheça o Fórum

Fóruns Estaduais

Agenda

Notícias

Legislação

Biblioteca

Fale Conosco

Links

Busca

Comunidade Virtual

Enquete

Informativos

Qual o principal motivo, na sua opinião, que determina o trabalho infantil?

FNPETI
Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil

Conheça o Fórum

O Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil é uma estratégia não-governamental de articulação, mobilização e sensibilização da sociedade brasileira na luta pela prevenção e o fim da exploração do trabalho de milhões de crianças e pela proteção ao adolescente trabalhador em nosso País.

EM DESTAQUE

12 de junho

Fórum Nacional fará campanha para alertar sobre o trabalho infantil na agricultura

Durante a primeira reunião deste ano do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, que aconteceu nesta terça-feira (20), em Brasília, os integrantes do FNPETI decidiram realizar uma campanha para alertar a população brasileira sobre o trabalho infantil na agricultura.

A exploração da mão-de-obra de crianças e adolescentes na zona rural será o tema adotado em todo o mundo para lembrar o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil - 12 de junho.

Oficina - Os integrantes dos Fóruns Estaduais e da Rede Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, que estiveram na reunião, participaram da oficina *Qualificação de fontes de informação - uma estratégia de combate à exploração do trabalho infantil*, que contou a participação dos jornalistas Marcelo Canellas (TV Globo) e Daniela Rocha (OIT).

"Apesar de todas as barreiras, restrições e da postura dos meios de comunicação e da grande imprensa em relação aos temas sociais, existe uma abertura para esses assuntos", observou Canellas.

Na opinião de Daniela Rocha, para comunicar os temas que afetam a maioria da população, "é necessário construir aos poucos uma relação entre as fontes de informação e os jornalistas". A secretária executiva do FNPETI, Isa Oliveira, observou que "ser fonte é assumir uma grande responsabilidade".

Comunicação - Durante a reunião também foi apresentado o *Plano de Ação em Comunicação*, que será executado pelo Fórum Nacional durante os próximos cinco meses, que inclui, entre outras atividades, a construção de estratégias de mobilização para o dia 12 de Junho.

Curumins - Foi aprovado ainda o ingresso, no FNPETI, da Associação Curumins, organização não-governamental que atua com crianças, adolescentes e famílias em situação de vulnerabilidade social, em Fortaleza.

dia. El estudio, titulado *Asian Experience on Growth, Employment and Poverty* (Experiencia asiática sobre el crecimiento, empleo y pobreza), se centra en la intensidad del empleo en el crecimiento económico, como medio para reducir la pobreza, y expone diversos planteamientos para explicar las razones por las que la intensidad del empleo disminuye en algunas de las economías asiáticas de más rápido crecimiento.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, en el teléfono: +662.288.1234, el fax: +662.288.1735; o la dirección de correo electrónico: bangkok@ilo.org.



© M. Crozet/OIT

LA OIT Y EL PNUD AUNAN SUS FUERZAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han acordado estrechar su colaboración y su asociación en un nuevo esfuerzo de gran alcance para impulsar las acciones de las Naciones Unidas diseñadas para atenuar la pobreza y crear más trabajo decente.

Juan Somavía, Director General de la OIT, y Kemal Dervis, Administrador del PNUD firmaron el acuerdo conjunto el 9 de febrero en la sede central de la OIT en Ginebra, en el marco de una ceremonia pública. El acuerdo está concebido para promover el crecimiento económico sin exclusiones con un desarrollo social que beneficie al segmento constituido por el 20-40% más pobre de la población, e impulsar los esfuerzos de las Naciones Unidas (NU) para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio para 2015.

“Necesitamos urgentemente un crecimiento mucho más generalizado”, dice la carta conjunta firmada por los jefes de los dos organismos. “Aunque vivimos en una época de prosperidad sin precedentes; también se producen crecientes injusticias que dificultan la reducción de la pobreza. Junto a la participación democrática, necesitamos un empuje económico, que se traduzca en un trabajo decente para todos”.

El acuerdo es resultado directo de la Declaración Ministerial aprobada por el Consejo Económico y Social de las NU en 2006 sobre trabajo decente y pleno empleo, y una medida práctica para la aplicación de las iniciativas del sistema

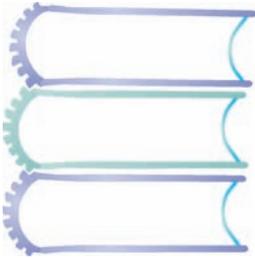
de las Naciones Unidas para cumplir su cometido como una “organización unida en la acción”.

Los dos organismos ya han identificado los países que ofrecen mayores oportunidades de apoyo conjunto del PNUD y la OIT para que trabajen conjuntamente para conseguir que el trabajo decente sea un elemento central de los programas de las NU en cada país. El acuerdo está abierto a otras agencias, fondos y programas de las NU, lo que contribuirá a los esfuerzos de reforma de este organismo internacional.

El nuevo partenariado concretará expresamente los requisitos de los Coordinadores Residentes de las NU que dirigen los equipos de trabajo en más de 130 países, para que sean sólidos y eficaces defensores de la agenda global de las NU. Dado el papel de coordinación del PNUD, el acuerdo será un instrumento para avanzar en el Programa de Trabajo Decente de la OIT en los Estados miembros de las NU y proporcionará un impulso al actual nivel de participación de la OIT en los programas de que las NU tiene en marcha en los distintos países.

La OIT dirigirá un programa de capacitación para Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas en países seleccionados y sus colegas de la OIT lo harán en su centro de Turín, con el objeto de ampliar la comprensión del Programa de Trabajo Decente y diseñar estrategias que vinculen los programas nacionales de trabajo decente con los programas de las Naciones Unidas en los países y los marcos nacionales de coordinación y programación.

MEDIATECA



■ **Comercio y empleo: retos para la investigación sobre políticas**

Marion Jansen y Eddy Lee

ISBN 978-92-119551-1; copublicación con la Organización Mundial del Comercio. Ginebra, 2007. 12,95 dólares de Estados Unidos; 8 libras esterlinas; 13 euros; 20 francos suizos

Este estudio es el resultado de una investigación basada en la colaboración entre la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio y la Oficina Internacional del Trabajo. En él se aborda una cuestión de interés para ambas organizaciones: la relación entre comercio y empleo.

Basándose en un panorama global de la bibliografía académica existente, el estudio ofrece una visión imparcial de lo que puede decirse, y con qué grado de confianza, respecto a la relación entre comercio y empleo, una cuestión a menudo conflictiva en el debate público. El estudio se ocupa fundamentalmente de las conexiones entre las políticas comerciales y las políticas laborales y sociales, y resultará de interés para todos aquéllos que participen en este debate: intelectuales y responsables de la formulación de políticas, economistas, trabajadores y empleadores, y especialistas sindicales y en comercio.

Basándose en un panorama global de la bibliografía académica existente, el estudio ofrece una visión imparcial de lo que puede decirse, y con qué grado de confianza, respecto a la relación entre comercio y empleo, una cuestión a menudo conflictiva en el debate público. El estudio se ocupa fundamentalmente de las conexiones entre las políticas comerciales y las políticas laborales y sociales, y resultará de interés para todos aquéllos que participen en este debate: intelectuales y responsables de la formulación de políticas, economistas, trabajadores y empleadores, y especialistas sindicales y en comercio.



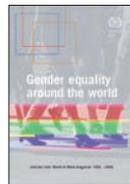
■ **The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability**

François Eyraud y Daniel Vaughan-Whitehead (eds.)

ISBN 978-92-2-119547-4. Ginebra, 2007. 65 dólares de Estados Unidos; 33 libras esterlinas; 50 euros; 80 francos suizos.

Esta obra, elaborada por un grupo de trabajo compuesto por destacados expertos en la materia, proporciona información actualizada sobre el área esencial, pero rara vez estudiada, de la política

social en el proceso de ampliación de la UE. Examina la evolución de las prácticas en el ámbito laboral y el modo en que éstas pueden afectar (en ocasiones, de un modo diferenciado) a los trabajadores y a sus familias. Véase el artículo sobre este libro en la página 23.



■ **Gender equality around the world**

Artículos de la revista *Trabajo*, 1999-2006

ISBN 978-92-2-119317-3. Ginebra, 2007. 19,95 dólares de Estados Unidos; 9,95 libras esterlinas; 18 euros; 25 francos suizos.

En esta convincente y exhaustiva recopilación de artículos se ponen de relieve las buenas prácticas en el campo de la igualdad de géneros en el ámbito laboral. Los artículos, que en todos los casos han ido apareciendo en la revista *Trabajo* de la OIT desde 1999 hasta la actualidad, son de ámbito internacional, y en ellos se abordan cuestiones como el de las mujeres que buscan trabajo en Estonia, un innovador planteamiento sobre la igualdad de género en Tanzania, o las políticas progresistas sobre permiso de paternidad en Noruega.

Las iniciativas presentadas en la recopilación no sólo revelan la naturaleza intrínseca de la igualdad de género en el terreno del trabajo decente, sino que también reflejan la respuesta de la OIT a cuestiones esenciales mediante el apoyo prestado a gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores en todo el mundo.

Este informe examina tendencias consolidadas y emergentes sobre la discriminación en el lugar de trabajo y ofrece una visión general de la lucha por superar el problema. Aborda diversos aspectos arraigados de la discriminación, así como la persistencia de las implicaciones económicas, sociales y éticas causadas por la discriminación racial, étnica y sexual crónica en el empleo. Investiga asimismo formas de discriminación de reciente reconocimiento, como las basadas en la edad o en la orientación sexual, además de otras formas emergentes, como la discriminación genética y la vinculada al estilo de vida, objeto actualmente de debate en los



■ **Equality at work: Tackling the challenges**

Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2007

ISBN 978-92-2-118130-9. Ginebra, 2007. 19,95 dólares de Estados Unidos; 11,95 libras esterlinas; 18 euros; 35 francos suizos.

Este informe examina tendencias consolidadas y emergentes sobre la discriminación en el lugar de trabajo y ofrece una visión general de la lucha por superar el problema. Aborda diversos aspectos arraigados de la discriminación, así como la persistencia de las implicaciones económicas, sociales y éticas causadas por la discriminación racial, étnica y sexual crónica en el empleo. Investiga asimismo formas de discriminación de reciente reconocimiento, como las basadas en la edad o en la orientación sexual, además de otras formas emergentes, como la discriminación genética y la vinculada al estilo de vida, objeto actualmente de debate en los

países industrializados. Véase el artículo sobre el Informe Global en la página 4.



■ **La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**

Quinta edición (revisada)

ISBN: 92-2-119031-5. Ginebra, 2006. 23 dólares de Estados Unidos; 13 libras esterlinas; 20 euros; 30 francos suizos.

Desde su constitución hace 55 años, el Comité de Libertad Sindical ha tramitado más de 2.500 reclamaciones sobre violaciones de la libertad sindical que le han remitido gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Esta recopilación, revisada y actualizada, reúne estas decisiones y principios en forma resumida para facilitar la consulta, y sirve como guía de utilidad sobre las políticas y las acciones que deben adoptarse para garantizar los principios fundamentales de la libertad sindical. Además, para cada uno de los principios y decisiones contenidos en la recopilación, se ofrecen referencias correspondientes a las recopilaciones o informes anteriores, casos y párrafos pertinentes de los informes del Comité, hasta el número 339 (noviembre de 2005).



■ **Social protection and inclusion: Experiences and policy issues**

ISBN: 978-92-2-119195-7. Ginebra, 2006. 22,95 dólares de Estados Unidos; 13 libras esterlinas; 20 euros; 30 francos suizos.

Esta obra aborda, en el terreno de la formulación de políticas, tres cuestiones emergentes relacionadas con: la orientación de la asistencia social hacia la inclusión social y el empleo, la consecución de la cobertura universal mediante diversos planteamientos con los que se pretende alcanzar a los excluidos y la afirmación de la seguridad social como derecho humano en un contexto caracterizado por las circunstancias cambiantes en el ámbito del trabajo.

Esta obra examina el papel de los nuevos programas de asistencia social, y subraya la necesidad de desarrollar mecanismos que actúen simultáneamente respecto a las distintas dimensiones de la pobreza. Analiza asimismo distintas vías para la extensión de la protección social en las estrategias de desarrollo económico local, con el fin de promover la protección de la población vulnerable en numerosos entornos institucionales escasamente desarrollados y en áreas desfavorecidas.

Examina también el acceso a servicios sociales básicos como la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda y la nutrición, ya que éstos desempeñan igualmente un papel fundamental hacia la inclusión y la capacitación.



■ **Organizaciones de empleadores y VIH/SIDA: informaciones, herramientas y buenas prácticas para la acción**

contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo

ISBN: 978-92-2-018526-1. Ginebra, 2006. 20 dólares de Estados Unidos; 11 libras esterlinas; 17 euros; 25 francos suizos. CD-ROM trilingüe (inglés/francés/español)

Este CD-ROM tiene por objeto ayudar a las organizaciones de empleadores y a sus miembros a hacer frente a las repercusiones del VIH/SIDA y fortalecer la respuesta empresarial a la epidemia. Se trata de una valiosa recopilación de directrices, materiales docentes y estudios de caso relacionados con temas específicos, en los que se brinda orientación respecto al modo de:

- obtener datos precisos acerca del VIH/SIDA;
- comprender la necesidad de acción en materia de VIH/SIDA en el ámbito laboral;
- encontrar información esencial y orientaciones prácticas;
- aprender de las buenas prácticas y las experiencias de empleadores y empresas en diversos países.

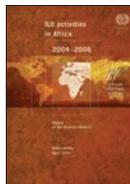


■ **The production of electronic components for the IT industries: Changing labour force requirements in a global economy. Sectoral Activities Programme: TMITI/2007**

ISBN 978-92-2-119459-0. Ginebra, 2007. 12 dólares de Estados Unidos; 7 libras esterlinas; 10 euros; 15 francos suizos

Elaborado para una reunión tripartita del mes de abril de 2007, este informe examina los recientes avances en la industria de los componentes electrónicos que da lugar a la revolución de la TI y da empleo a unos 18 millones de personas en todo el mundo. Debido a las ventajas derivadas de los costes, los proveedores se ubican normalmente en las zonas francas de exportación en países en desarrollo con bajos salarios. El informe analiza la responsabilidad social corporativa y examina recien-

tes tendencias económicas y de empleo en la manufacturación de productos y componentes electrónicos.



■ **ILO Activities in Africa 2004-2006. Report of the Director-General. Eleventh African Regional Meeting, Addis Abeba, abril 2007-05-07**

ISBN 978-92-2-119659-4. Ginebra, 2007. 12 dólares de Estados Unidos; 7 libras esterlinas; 10 euros; 15 francos suizos. También disponible en Francés y árabe

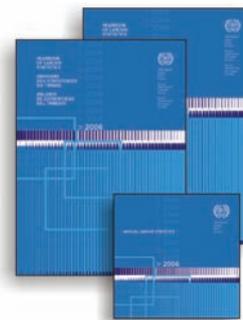


■ **The Decent Work Agenda in Africa 2007-2015. Report of the Director-General. Eleventh African Regional Meeting, Addis Abeba, abril 2007-05-07**

ISBN 978-92-2-119657-0. 12 dólares de Estados Unidos; 7 libras esterlinas; 10 euros; 15 francos suizos. También disponible en Francés y árabe

Cada cuatro años, la Reunión Regional Africana reúne a los constituyentes tripartitos de la OIT de sus 53 Estados miembros del continente. Estos dos informes dan cuenta de los antecedentes al debate sobre los pasos necesarios a dar durante la próxima década para hacer que el trabajo decente sea una realidad en la región y que den lugar a una forma efectiva de reducir la pobreza de forma sostenible.

El informe *ILO Activities in Africa 2004-2006* describe cómo la OIT ha trabajado con sus Estados miembros y socios en el desarrollo, particularmente la *African Union Comisión* y las *Regional Economic Communities*, para implementar el plan de acción aprobado en la Cumbre Ouagadougou en los ámbitos nacional y regional. La *Agenda sobre el Trabajo Decente en África 2007-2015* contiene un análisis de las oportunidades actuales y cuestiona e identifica las políticas clave que necesitarán implementarse.



■ **Anuario de Estadísticas del Trabajo 2006, 65ª edición**

ISBN 978-92-2-019193-4. Ginebra, 2006. 220 dólares de Estados Unidos; 135 libras esterlinas; 180 euros; 275 francos suizos. Trilingüe español/francés/inglés. CD únicamente en inglés.

Desde su primera edición en 1935-1936, el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* se ha consolidado como la principal obra de referencia estadística en el mundo sobre cuestiones laborales, al reunir de forma sistemática una enorme cantidad de datos procedentes de una amplia red de fuentes de prestigio en unos 190 países, áreas y territorios.

Esta nueva 65ª edición se publica por primera vez en dos volúmenes:

- **Volumen 1: series temporales;** continúa con el formato de la edición anterior y cubre los diez años precedentes. Contiene 31 cuadros correspondientes a los nueve temas principales objeto de los capítulos de la obra: población económicamente activa, empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, costes laborales, precios al consumo, lesiones profesionales y huelgas y cierres patronales.
- **Volumen 2: perfiles de países,** en el que se introduce un nuevo formato con el que se muestran las últimas estadísticas disponibles sobre cada uno de los temas tratados en el volumen 1, pero desglosadas por países. Incluye asimismo estimaciones mundiales y regionales sobre población económicamente activa, empleo y desempleo.

En el *Boletín de Estadísticas del Trabajo* se publican datos de periodicidad mensual, trimestral y semestral relativos a las series generales sobre empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios e índices de precios al consumo.

El CD-ROM contiene asimismo los 10 volúmenes de *Fuentes y métodos*, sólo en inglés.

OIT publications for sale can be obtained through major booksellers or OIT local offices in many countries, or directly from OIT Publications, International Labour Office, 4 route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Tel: +4122/799-7828, fax: +4122/799-6938, e-mail: pubvente@oit.org, web site: <http://www.oit.org/publns>. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address. The OIT Publications Center in North America can be contacted by phone: +613/745 2665, fax: +613/745 7660, e-mail: order.dept@renoufbooks.com. Customers from developing countries can benefit from special discounts on the regular prices indicated in this magazine and may be able to pay in local currency through an OIT field office. For more information, e-mail us at pub-



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

Actualidades



Conclusiones de la Reunión tripartita sobre la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información (TI)

El sector de las Tecnologías de la Información es uno de los más dinámicos e innovadores en la economía globalizada, y genera millones de puestos de trabajo en el mundo... 19 de abril de 2007



Mercados de trabajo en Europa Central y Sudoriental Tendencias positivas, problemas persistentes y nuevos retos - 9 de marzo de 2007



Microseguros y nuevas tecnologías para proteger a los pobres - 5 de abril de 2007

- Tendencias mundiales del empleo de las mujeres 2007: Estudio de la OIT advierte sobre la feminización de la pobreza laboral - 7 de marzo de 2007
- La OIT suscribió un acuerdo con Myanmar - 26 de febrero de 2007
- La OIT y el PNUD aúnan esfuerzos para promover un crecimiento que genera trabajo decente - 9 de febrero de 2007

Principales objetivos del OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está dedicada a la **reducción de la pobreza**, a lograr una **globalización justa** y a generar oportunidades de **trabajo decente** y productivo para hombres y mujeres, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. Sus principales objetivos son promover:

- **La creación de empleos**
Generar mayores oportunidades de trabajo decente e ingresos dignos para mujeres y hombres.
- **La protección social**
Mejorar la cobertura y la eficiencia de la protección social para todos.
- **Los derechos en el trabajo**
Realizar actividades en todo el mundo para promover un marco legal sólido de respeto a los derechos económicos y sociales fundamentales.
- **El diálogo social**
Reunir a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para impulsar la cooperación y ofrecer los conocimientos del "mundo real" sobre el empleo y el trabajo.

Recursos destacados



Revista Trabajo No. 59 junio 2007

- Tendencias Mundiales del Empleo 2007
- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (sitio web)
- Base de datos Natlex - perfiles por País
- Informe 2007 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

I-news in spanish

- Conclusiones de la Reunión tripartita sobre la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información (TI)
- Comercio y empleo: los retos de la investigación sobre las políticas
- Declaración del Director General de la OIT sobre Guinea
- Concluyó Reunión de ministros del Trabajo del G8. El Director General de la OIT pidió una respuesta global al problema de "crecimiento sin empleo"
- Revista Internacional del Trabajo: Número sobre la migración
- La OIT lanza un cortometraje en la web sobre el trabajo infantil
- Turín (Italia) capital mundial de la formación en microfinanza internacional
- Dirigente de los trabajadores de Nepal agradece el apoyo de la OIT
- Organizaciones de la ONU coordinan acciones para enfrentar el SIDA
- Conferencia OIT-UE pide reforzar los servicios de inspección del trabajo
- Reconstrucción tras el maremoto Proyecto OIT/IPEC para enfrentar la vulnerabilidad de los niños frente a las peores formas de trabajo infantil

Actividades

- **Normas del trabajo**
- **Reuniones oficiales**
 - Conferencia Internacional del Trabajo
 - Consejo de Administración
- **Eventos y campañas**
- **Proyectos**
- **Publicaciones**
- **Estadísticas y bases de datos**
- **Formación**

Recursos para

- **Periodistas**



Juntos para hacer del trabajo decente una realidad en todo el mundo



Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo - 28 de abril de 2007



Trabajo infantil (película)

Mediateca

Fototeca | Videos



El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 de la OIT contempla exhaustivamente los derechos y el sistema de protección en el lugar de trabajo de más de 1,2 millones de marinos en el mundo. El nuevo instrumento legal consolida y actualiza más de 65 normas internacionales del trabajo relacionadas con la gente de mar adoptadas en los últimos 80 años. El Convenio define en sus diferentes aspectos el derecho de la gente de mar a condiciones decentes de trabajo y apunta a ser universal y uniformemente aplicable así como de fácil comprensión y actualización.

- La OIT adoptó una nueva hoja de ruta para las relaciones laborales en el sector marítimo: El nuevo Convenio permitirá garantizar un transporte marítimo de calidad alrededor del mundo
- Reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo
- Transporte Marítimo, puertos, pesca, transporte interior