



Decimocuarta sesión

Viernes 13 de junio de 2003, a las 15 h. 10

Presidente: Sr. Wamalwa

DISCUSIÓN DEL INFORME GLOBAL PRESENTADO
EN VIRTUD DEL SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN
DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO:
SESIÓN INTERACTIVA SOBRE SUGERENCIAS
PARA LA ACCIÓN FUTURA

Original inglés: El PRESIDENTE — Iniciamos ahora la segunda etapa de nuestras discusiones relativas al Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*.

En su 286.^a reunión (marzo de 2003), el Consejo de Administración adoptó algunas disposiciones específicas relativas a discusión del Informe global durante la presente reunión de la Conferencia. El propósito es el de lograr que la discusión sea tan animada como sea posible.

Como señalé esta mañana, se ha acordado que la Conferencia proceda en primer lugar a una discusión general y, a continuación, durante la sesión de la tarde, a una discusión temática de unas dos horas de duración. Una vez que haya terminado la discusión temática, la discusión general se reanudará a fin de permitir que hagan uso de la palabra los delegados que no hayan tenido oportunidad de hablar durante la sesión de esta mañana.

En lo que atañe a la discusión temática, el Consejo de Administración ha introducido algunos cambios en los procedimientos que sigue la Conferencia, y se ha invitado a la Mesa de la Conferencia a que especifique las modalidades de dichos cambios.

En primer lugar, el Director General se encargará de dirigir la discusión temática y, en segundo lugar, cuando formule preguntas a las delegaciones, el Director General no estará sujeto a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 14 del Reglamento de la Conferencia, lo cual significa que podrá formular sus preguntas en el orden que resulte más apropiado para la discusión interactiva. En tercer lugar, las delegaciones pueden hacer uso de la palabra durante la discusión interactiva, aunque sean representantes de un grupo particular, por ejemplo el ministro o la persona nombrada para hablar en nombre de un país, o ya hayan intervenido durante la sesión de mañana o vayan a tomar la palabra cuando se reanude la discusión general en la sesión de la tarde.

El límite de cinco minutos para las intervenciones también se aplica a la discusión temática. Este límite podría reducirse a tres minutos si el tiempo previsto para la discusión interactiva resultara insuficiente. Este es el contexto en el que celebraremos la discusión temática de esta tarde.

Ahora cedo la palabra al Secretario General, Juan Somavia.

Original inglés: El SECRETARIO GENERAL — Antes que nada, quiero agradecerles las opiniones vertidas sobre nuestro Informe.

Es una antigua práctica de la Conferencia que los participantes den gracias al Director General. A veces me siento incómodo, porque se me agradece por el trabajo extraordinario realizado por otros colaboradores. La principal redactora de este Informe ha sido la Sra. Manuela Tomei, que se encuentra en esta Mesa. Ella y su equipo trabajaron bajo la dirección de Zafar Shaheed, que también se encuentra aquí con nosotros. Son muchos los funcionarios que han participado en la elaboración de este Informe y el agradecimiento que a mí me han dirigido se los transmito a ellos.

Comenzaré con una suerte de síntesis de la discusión de esta mañana, y luego me referiré a algunas de las cuestiones que se han puesto de relieve. Antes que nada, creo que casi todos, o muchos, han dicho que es interesante vincular *La hora de la igualdad en el trabajo* con la Memoria *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Es cierto que los nexos son fuertes, sobre todo si pensamos que el año próximo uno de los temas principales de la Conferencia será la discusión sobre las migraciones.

Pienso que la mera mención del vínculo entre estos dos informes nos orienta sobre la forma de examinarlos con claridad, ya que la pobreza está en el centro de ambos debates.

Me parece que la discriminación ha sido considerada en sus distintas dimensiones. Todos han expresado la necesidad de reducir y eliminar la discriminación, pero vista desde distintas ópticas: derechos humanos, derechos de los ciudadanos, etc. La lucha contra la discriminación está también consagrada en las constituciones de muchos países, en su legislación, en los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT, en la Declaración. Es decir, existe una sólida base jurídica para abordarla.

La discriminación es algo que todos los sistemas jurídicos del mundo rechazan. O sea que disponemos de muchas plataformas para lanzar la lucha contra la discriminación. Una segunda dimensión se refiere a la cuestión general de la igualdad de oportunidades, no como asunto jurídico sino como una realidad práctica la medida en que la discriminación que ocurre fuera del trabajo termina por inducir la discriminación en el trabajo. Me parece que esta es una dimensión muy importante.

Por ende, todos han concordado muy energéticamente en que la discriminación es muy mala para los negocios o, dicho inversamente, que la no discriminación es algo positivo para todos. Es buena para los negocios, para la atmósfera en el lugar del trabajo, para el rendimiento y también es buena para el individuo, que no se ve

discriminado. También sirve para incursionar en otros terrenos a dar la batalla contra la discriminación, por supuesto mediante la legislación y utilizando todos los instrumentos jurídicos que mencioné, pero también mediante la práctica, actuando en todas las facetas concretas de la vida de la empresa. Sea a raíz de una política de empresa, sea como resultado del diálogo social, existen distintas maneras posibles en la vida laboral para hacer frente a los problemas de la discriminación, una vez que se llega a la conclusión de que la lucha contra la discriminación es algo positivo para todos. Las disposiciones legislativas son una base para seguir avanzando.

Dentro de este marco, la lucha contra la discriminación es responsabilidad de todos. Esta es otra dimensión importante a la que se refirieron todos. Por el hecho de que se trata de algo bueno para todos, hay que encontrar la manera de que todos puedan participar en esta lucha.

También se han considerado desde distintas ópticas las cuestiones clave de género. El género suele figurar en primer lugar, por lo que respecta a la preocupación y a las medidas que se toman, pero hay muchos ejemplos que nos demuestran que todavía queda mucho por hacer.

Creo que en general, la conclusión es que, aun cuando disponemos de estas instituciones legales, y de muchos medios prácticos de resolver las cosas, a escala de la empresa, o a escala comunitaria, aun cuando sabemos que hemos avanzado, todavía queda mucho por hacer. Estamos lejos de poder decir: este es un problema que podemos dar por resuelto. Lo hemos abordado, pero persiste en muchos ámbitos: género, raza, etnicidad, migrantes, discapacidades, jóvenes, ancianos, indígenas, etc., por mencionar sólo algunos de los temas mencionados esta mañana.

Pero esta problemática se ha considerado también no desde el punto de vista de la persona, del actor, sino en términos de las condiciones. La que se citó con frecuencia es la desigualdad en la remuneración, señalada esta mañana como uno de los campos que reclaman nuestra acción. También se ha planteado la cuestión de la economía informal. Este es uno de los campos principales; sabemos que la economía informal es un gran problema, porque no logramos todavía llegar a su esencia misma, y también debido a la complejidad y las muchas dimensiones que tiene la tarea de hacer pasar la economía informal al sistema formal.

La gente objeto de discriminación, la desigualdad en la remuneración y la economía informal, fueron los aspectos señalados esta mañana.

No entraré en detalles. Baste decir que hay mucha información sobre lo que se hace a nivel de los países, información importante sobre lo que está sucediendo. En el Informe figuran opiniones, cuestiones poco claras sobre las que no han estado todos de acuerdo, pero que era importante incluir para asegurarse de que la Oficina, al avanzar sobre estos estudios, tenga en cuenta los distintos comentarios hechos sobre aspectos específicos del Informe, comentarios que no han cuestionado la orientación general del Informe, que ha sido considerado útil, acertado y una buena base para confirmar la acción de la Oficina.

En cuanto a campos para la acción futura, se mencionaron la cuestión de los datos, las campañas, las mejores prácticas, los programas de acción afirmativa y los convenios.

La idea de esta discusión interactiva es tratar de profundizar nuestra discusión lo más posible sobre temas

concretos, ya sea porque es útil tener conocimientos al respecto, o porque ayudan a orientar a la Oficina en la dirección en la que deseáramos que avance.

Del debate de esta mañana se desprenden dos cuestiones de carácter general y dos más específicas, a las cuales me gustaría referirme antes de abrir la discusión.

Una cuestión de carácter general es el hecho de que se manifestó un gran interés por conocer las prácticas adecuadas de otros países, empleadores o trabajadores en diferentes ámbitos, las prácticas óptimas, si las hay, en este ámbito general que ustedes desearían compartir con nosotros.

Otra cuestión es el seguimiento de todos estos informes por parte de la Oficina y del Consejo de Administración y, llegado el caso, de la Conferencia. O sea que hay dos cuestiones generales — las prácticas óptimas y el seguimiento — y dos cuestiones más específicas relativas a los datos. Ese tema ya se planteó en otros lugares, pero debemos tener más información sobre ciertas cuestiones específicas. Podemos abordarlas de manera práctica o jurídica, pero es un hecho que no disponemos de suficientes datos sobre algunas de ellas.

Más tarde volveré sobre la cuestión de la igualdad de remuneración o la desigualdad de los salarios porque fue mencionada en muchas ocasiones esta mañana. Si hay algo que deseen ustedes tratar en relación con estas cuestiones (prácticas óptimas y datos, igualdad de trato en la remuneración, y otras cuestiones más específicas), no duden en hacerlo. He mencionado algunos temas para ayudarlos a estructurar el debate. No creo que debamos tratar estos puntos uno por uno, de modo que les pido que hablen de los temas que más les interesan. Trataremos de resumir el resultado de la discusión más tarde.

Ahora doy por iniciada la discusión interactiva.

Original inglés: Sra. SANUI (consejera técnica de los empleadores, Japón) — Quisiera dar a conocer a los participantes una de las mejores prácticas empleadas en las empresas japonesas para promover la igualdad entre los géneros, lo que demuestra que una buena actitud de las empresas puede aportar cambios al lugar de trabajo. Tomemos como ejemplo la empresa de cosméticos *Shiseido* que cuenta aproximadamente con 25.000 empleados, de los cuales un 70 por ciento son mujeres.

La empresa empezó a plantearse la igualdad entre géneros adoptando una serie de medidas para ayudar a las trabajadoras a conciliar su vida profesional y familiar, de modo que pudieran trabajar sin ningún tipo de limitación. Desde 1988, la empresa ha introducido diversas medidas y programas sucesivamente, entre los que se cuentan un programa de trabajo flexible, un programa para atender a los niños, tiempo de atención a los niños, guardería y un sistema conectado a Internet para proporcionar información sobre la empresa a las trabajadoras que disfrutaran de la licencia de maternidad. Todas esas medidas son conformes, con creces, a los requisitos jurídicos del país.

En enero de 2000, la empresa pasó a la segunda fase para promover un entorno de trabajo sin diferencias de géneros. Detrás de estos esfuerzos existe la convicción de que la conciencia de género impide que los trabajadores ejerzan todas sus competencias y si se lograra cambiar este modo de pensar se daría vitalidad a toda la organización corporativa, al tiempo que se influiría de forma positiva en las actividades de comercialización, entre otras, y se obtendría apoyo por parte de los interesados,

incluidos clientes, socios comerciales, accionistas y la sociedad en general. A este respecto, se establecieron cinco objetivos de acción positiva.

El primero es la campaña de concienciación, para la que la empresa organiza seminarios y utiliza sus boletines internos e Intranet. Asimismo, cada año se publica un anuario que incluye directrices de comportamiento para mantener un lugar de trabajo sin discriminación. Ese anuario se distribuye a todos los empleados.

El segundo objetivo consiste en adoptar medidas dirigidas a los directivos. En los programas de formación de directivos, la empresa alienta a esos directivos a que adopten distintos tipos de actitudes en sus obligaciones diarias sin aplicar ningún tipo de discriminación, por ejemplo, asignando tareas desafiantes a las trabajadoras competentes y, para ello se realizan evaluaciones justas de conformidad con las normas de evaluación, y así sucesivamente.

El tercer objetivo de la empresa consiste en organizar seminarios de concienciación, dirigidos a las mujeres, para intentar corregir la actitud pasiva que manifiestan las trabajadoras e inculcarles la percepción y el sentido de que son los principales sujetos de la empresa.

El cuarto objetivo permite introducir un nuevo sistema de personal, basado en un enfoque sin discriminación de géneros. Se examinaron los puestos de empleo y trayectorias profesionales de modo que cada empleado pudiera optimizar sus competencias y adquirir un sentido de plenitud.

El quinto objetivo es lograr un mayor desarrollo de las trabajadoras y ascender a los individuos de forma justa y activa en virtud de su motivación y competencias.

Estos esfuerzos han surtido diversos resultados. La estructura de la mano de obra ha cambiado. Cada vez hay más trabajadoras que no abandonan la empresa por el hecho de dar a luz o criar a sus hijos. El promedio de servicios prestados por trabajadoras ha aumentado y cada día se cuentan más mujeres universitarias que presentan su candidatura para obtener puestos en la empresa. En las reuniones generales de los accionistas, la presencia de mujeres accionistas es cada vez más usual. Las encuestas internas demuestran que el porcentaje de trabajadoras que afirman que en su puesto de trabajo no existe la discriminación de género ha aumentado de un 26,5 por ciento en 2001 a un 38,2 por ciento en 2002. El número de mujeres en puestos directivos aumentó de un 3,9 por ciento en 1998 a un 8,2 por ciento en 2002. Este aumento sigue siendo lento pero cada vez es mayor.

¿Qué tipo de consecuencias podemos extraer de este caso? En primer lugar, los esfuerzos han sido proactivos, basándose en razones internas firmes de la empresa y no han sido esfuerzos de reacción. Existe la firme convicción de que el entorno sin discriminación es una de las prioridades para la competitividad de la empresa. El reconocimiento de esa necesidad es la fuerza motor más estable y firme para lograr que se produzcan cambios.

En segundo lugar, la igualdad en el trabajo es una cuestión de gran envergadura. Los esfuerzos de la compañía son paralelos al firme compromiso de sus altos ejecutivos.

En tercer lugar, existe la creencia de que las personas son recursos valiosos. Es realmente necesario permitir que los individuos ejerzan todo su potencial para dar vitalidad a las empresas.

En cuarto lugar, las empresas son instituciones para crear valor añadido. Este valor no es necesariamente

monetario. Si una sociedad valora la igualdad de géneros, las empresas quieren producir ese valor para lograr el apoyo de los interesados. Es bastante sencillo. Si las empresas necesitan personas competentes, lógicamente ofrecen lo que los futuros empleados necesitan.

Considero que, cuando se busque una verdadera igualdad en el trabajo, se deberían tener en cuenta todos estos aspectos.

Sr. MAILHOS (*delegado de los empleadores, Uruguay*) — Permítanme aprovechar esta primera intervención para felicitar al señor Presidente por su reelección al frente de la presente reunión de la Conferencia.

He pedido la palabra para comentarles brevemente cuál ha sido la experiencia uruguaya en materia de eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación. El sector empleador uruguayo viene trabajando activamente en la promoción de la igualdad del empleo entre hombres y mujeres a través de la participación en una comisión tripartita que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de mi país. Si bien este ámbito ha funcionado con informalidad desde el año 1997, se ha reglamentado específicamente a partir del año 1999 a través del decreto del Poder Ejecutivo núm. 365/1999.

Es importante destacar que esta comisión tripartita reproduce el esquema de actuación de esta casa. En efecto, existen en esta comisión representantes gubernamentales, no solamente del Ministerio de Trabajo sino también del Instituto de la Familia y de la Mujer del Ministerio de Educación y Cultura, significando la importancia que la educación tiene en los temas de género. Asimismo, participa el sector empresarial, a través de las cámaras empresariales, y la cúpula sindical de mi país, el PIT-CNT.

Esta Comisión asesora en materia de género al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y lo hace de una manera muy específica, incluso capacitando a los funcionarios encargados de las inspecciones que realiza dicho Ministerio. Asimismo, a través de esta institucionalización de las cuestiones de género, se ha logrado intercambiar experiencias con otras comisiones tripartitas que conviven con la uruguaya en el ámbito del Cono Sur. Con ese fin se han celebrado seminarios y jornadas técnicas, con las comisiones tripartitas de Argentina, Brasil, Chile y Paraguay.

Quiero destacar ante ustedes, y de una manera muy breve, un seminario sobre el trabajo de la mujer realizado en agosto de 2001 con el patrocinio de la OIT, donde se abordaron temas de la mayor trascendencia, relativos a los costos laborales, a la fragmentación ocupacional y a la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. La conclusión de este seminario fue que el costo laboral del trabajo de la mujer no es significativamente superior al del hombre en nuestro país.

En otro orden de cosas, quiero comentar con ustedes que en mi país se está estableciendo un plan nacional de igualdad en el empleo. El sector empresarial está participando activamente en el diseño del proyecto de Plan Nacional de Igualdad en el empleo que atiende la problemática específica de igualdad de oportunidades. En el mismo se han llevado a cabo diversos estudios de la realidad de nuestro país en los que se ha detectado que las mujeres sufren mayor desocupación que los hombres, que tienen más dificultad para conseguir un empleo y para conservarlo, y que acceden en porcentajes inferiores

a cargos de responsabilidad con poder de decisión y se concentran en ocupaciones donde los salarios están más deprimidos.

La Comisión tripartita procura buscar la descentralización de sus actividades y llevarlas al interior del país para proceder a su aplicación a nivel local.

Por último, se está realizando una consultoría con la OIT para realizar un estudio sobre género y seguridad social que tiene por finalidad el diagnóstico de todos los problemas que genera la desigualdad entre hombre y mujer en el campo específico de la seguridad social.

También en mi país se ha implementado un programa específico para la mujer, que atiende la promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo y la formación profesional, que se realiza a través de la Junta Nacional de Empleo y la Dirección Nacional de Empleo de mi país. En esto también ha sido decisivo el impulso aportado por el sector empleador. Cuenta con una financiación bipartita, entre el sector empleador y el sector trabajador, y se desarrolla con el apoyo del CINTERFOR en nuestro país. El objetivo general del programa es promover una política activa de empleo en el aspecto formativo, tendiente a incrementar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta las nuevas competencias requeridas en el mercado de trabajo. Este programa se realiza tanto en zonas urbanas como rurales.

Para culminar, quiero significar el papel proactivo que ha decidido tener el sector empleador en mi país respecto del tema de igualdad de género. Asimismo, destacar que ninguno de los sectores por sí solo va a poder cambiar las culturas existentes en nuestros países y por eso nosotros hemos elegido, al igual que esta casa, la experiencia tripartita que pueda sentar bases firmes y sólidas para consagrar la igualdad de oportunidades.

Por último, quiero agradecer la colaboración que en todo momento le ha prestado a estas iniciativas en mi país la Organización que usted dirige y que entendemos trascendente y fundamental para poder culminar con éxito este cambio de cultura tan importante para nuestra región.

Original inglés: Sra. THEODORSEN (*consejera técnica y delegada suplente de los trabajadores, Noruega*) — Noruega, como todos ustedes saben, es un país rico, pero todavía hay desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Si es así en mi país, imagínense cómo será en otros que son menos ricos que el mío.

Quisiera, así pues, presentar algunas propuestas sobre la igualdad de remuneración.

El plan de acción de la OIT para luchar contra la discriminación debería inscribirse en el marco de una estrategia de lucha contra la pobreza y el apoyo al desarrollo sostenible. Es importante que la OIT amplíe sus capacidades y sus recursos para proporcionar asistencia técnica sobre políticas de fijación salarial y, sobre todo, que analice la manera de superar esas desigualdades salariales. Hay una gran necesidad de apoyar el desarrollo de capacidades en las organizaciones sindicales para que detecten las desigualdades salariales, sobre todo en relación con la subvaloración del trabajo de la mujer.

Hay una urgente necesidad de estrategias nuevas para abordar el problema de los salarios demasiado bajos y es preciso que la OIT intervenga. Los trabajadores de Noruega, por tanto, exhortan a la OIT a que valore la importancia del enfoque tripartito para tratar las

desigualdades salariales y la discriminación salarial. Por consiguiente, los trabajadores piden a la OIT que dé prioridad en su programa a la celebración de una reunión de expertos tripartita de alto nivel sobre estrategias para promover la equidad salarial.

Original francés: Sra. DIALLO (*delegada de los trabajadores, Guinea*) — Mi intervención va a centrarse en dos cuestiones: en primer lugar, en las trabajadoras migrantes. Nos preocupa profundamente el aumento de las migraciones, ya que, entre los migrantes, hay un gran número de mujeres. Una vez más, son ellas las primeras víctimas de las situaciones difíciles.

En efecto, las mujeres se encuentran en situaciones que atentan contra su dignidad, ya que no son reconocidas en tanto que trabajadoras y no tienen acceso a la formación. Por otra parte, no se puede separar a las madres de sus hijos, ya que son ellas quienes se encargan de su crianza y educación. Dado que su propia situación es de por sí difícil, les resulta prácticamente imposible desarrollar ambas facetas.

Pienso que la OIT debería apoyar a las organizaciones sindicales y ayudarlas a realizar campañas de sensibilización, formación e información sobre los derechos de los trabajadores migrantes, especialmente los de las mujeres. Esto les permitirá acceder a la información sobre las posibilidades de formación profesional.

Asimismo, hay que promover la ratificación de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151).

La segunda cuestión que desearía abordar es la de los conflictos armados. En mi país, estamos rodeados de conflictos y hemos constatado que, a este respecto, los esfuerzos realizados por las organizaciones sindicales en el ámbito nacional no cuentan con apoyo alguno. Considero que debemos apoyar firmemente a las organizaciones sindicales para que puedan contribuir a evitar dichos conflictos, ya que, una vez más, son las fuerzas vivas del país las que se ven más afectadas por este tipo de situaciones, especialmente las mujeres. Como ya he dicho, las mujeres no tienen acceso a la educación ni a la formación, y son las primeras víctimas de todos los conflictos.

La OIT debe apoyar a las organizaciones sindicales para que puedan intervenir en estas situaciones.

Original inglés: Sra. BYERS (*delegada de los trabajadores, Canadá*) — Querría referirme, muy brevemente, a la cuestión de los trabajadores aborígenes. Este es un problema muy candente en mi país y que no se menciona muy a menudo en otros foros.

Quería darles una breve reseña histórica, ya que en Canadá tenemos una serie de datos demográficos muy interesantes. Tenemos una fuerza de trabajo, no aborígen que envejece y una expansión demográfica de la población aborígen, de una historia de racismo masivo en el peor de los casos, y en el mejor de los casos de pura ignorancia, con respecto a los aborígenes.

Se excluye a los aborígenes, de la educación y de la formación profesional, aunque a menudo oírán que los canadienses dicen que los aborígenes reciben educación gratuita, que los hijos de los aborígenes son orientados hacia una escolaridad que es un callejón sin salida ya que

tras la escuela secundaria, no pueden acceder a otro tipo de educación. Ellos estudian matemáticas básicas mientras que los demás estudiantes de su misma edad están examinando matemáticas avanzadas. Estamos mejorando, pero todavía queda mucho por hacer.

En el movimiento laboral nos quedamos perplejos al ver que el porcentaje de desempleo de Canadá es del 7 por ciento. Los aborígenes consideran este porcentaje como muy positivo ya que ellos tienen un 90 por ciento de desempleo y los que sí trabajan lo hacen ocasionalmente o de forma muy precaria. El ciclo vital de la pobreza es muy claro, tanto si viven en las reservas como si viven fuera de ellas. Desde luego los aborígenes están excluidos del lugar de trabajo desde hace mucho tiempo, y si tienen empleo se encuentran con el racismo y la exclusión económica y espiritual.

Todos sabemos que están peor pagados. Yo he crecido en el movimiento sindical y sé de las diferencias entre hombres y mujeres. Pero las diferencias salariales entre las mujeres aborígenes y las mujeres no aborígenes también son muy grandes. Por ello, existe una doble discriminación. Es obvio que tenemos una legislación que hemos de reforzar en todas las jurisdicciones y necesitamos políticas para la fuerza de trabajo representativa.

Lo anterior me lleva a referirme al siguiente ejemplo: los sindicatos en Canadá han venido celebrando acuerdos de asociación para las fuerzas de trabajo representativas con objeto de buscar una equidad en el empleo pero, sobre todo, para favorecer a los aborígenes. Estos acuerdos de asociación no son sólo programas para el lugar del trabajo sino también cambios en el movimiento sindical en cuanto a nuestros contratos.

Nuestro principal sindicato en Canadá ha firmado recientemente un acuerdo que reconocerá las tradiciones culturales de los aborígenes, acuerdos que reconocerán las temporadas de caza, que son muy importantes para los aborígenes. Asimismo, reconocerá que además de los procedimientos de quejas tradicionales en el lugar de trabajo, los ancianos aborígenes podrán intervenir para ayudar a resolver las controversias relativas a la discriminación. Además, se están elaborando una serie de cuestiones sobre el racismo, que es un problema de enormes repercusiones.

Hemos tenido iniciativas para hacer entrar masivamente a la gente en el trabajo pero no han funcionado y el 70 por ciento abandonó el trabajo casi inmediatamente, por no sentirse seguro como en casa. Necesitamos programas contra el racismo.

Cuando veo lo que se está proponiendo aquí me doy cuenta de que necesitamos directrices que sean supervisadas. Todos tenemos que ser responsables, tanto los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Debemos ser responsables de nuestras acciones y de lo que hacemos por promover el lugar de trabajo para que la gente se sienta a gusto una vez acceda a él. En el último punto quiero decir que como mujer, llegué aquí y dije: bueno todavía no hemos logrado equidad en esta sala entre hombres y mujeres, pero sí fuese yo una mujer aborígen me sentiría mucho mejor. Espero que el trabajo de la OIT, como institución y por medio de sus mandantes haga que los aborígenes estén mejor representados en esta sala.

El representante de la India hará uso de la palabra.

Original inglés: El SECRETARIO GENERAL — Voy a ceder la palabra a los delegados gubernamentales.

He observado que tanto los empleadores como los trabajadores se han referido al tripartismo como un instrumento útil. Sería interesante conocer la opinión de los Gobiernos al respecto. También se ha mencionado la formación y la educación como elementos clave para lograr la concienciación y las capacidades necesarias para abordar esos problemas. Evidentemente, acogeremos con agrado cualquier observación que deseen formular sobre las demás intervenciones para conocer su parecer.

Original inglés: Sr. SHENOY (*delegado gubernamental, India*) — Se han mencionado varios conceptos aquí en la discusión. Recuerdo que el año pasado tuvimos una sesión interactiva muy interesante durante la sesión plenaria como ésta, y hablamos de un futuro sin trabajo infantil. Recuerdo que dije que sesión interactiva y sesión plenaria eran términos contradictorios, pero no es así; de hecho es estimulante. Nuestra cultura dice que hay que encontrar la unidad en la diversidad. Y yo encuentro que esta reunión es la más interesante de todas. En nuestra filosofía creemos en una máxima según la cual los dioses se sienten satisfechos y felices cuando se venera a las mujeres y se sienten muy felices cuando se les respeta. Esta es la filosofía en la que creemos y por lo tanto la igualdad forma parte de nuestra cultura y creencias. En la Constitución de la India la enseñanza obligatoria para niños y niñas es hasta los 14 años, y a partir de esta edad vamos cuando podemos. El Director General se ha referido a dos cosas: educación y formación profesional. Pero en estos tiempos que corren caracterizados por la mundialización y la necesidad de ofrecer cualificaciones profesionales diversas, es necesario que se establezca un fondo internacional para financiar la adquisición de múltiples capacidades para las mujeres. Así, las posibilidades de las mujeres aumentarían, tendrán mayor diversidad en sus conocimientos, tendrán mejores empleos y no perderán sus empleos tan fácilmente, como es el caso ahora. La igualdad de oportunidades también puede aumentar: se pueden crear, una vez que se ha accedido al empleo y más adelante. Se podría crear esta igualdad antes de crear un trabajo, durante y una vez que se haya acabado. Antes de empezar, lo importante es la educación y la formación profesional, pero eso no es suficiente. Incluso en el debate político se podría crear un clima adecuado si se tienen reservas contra las mujeres hasta que alcancen una mayor participación en las instituciones democráticas desde la base. En la India tenemos un sistema democrático de cinco niveles: el primer nivel que es el de la aldea, el segundo es el de los grupos de aldeas y el tercero es el del distrito. Tenemos una ley según la cual se reserva a las mujeres un tercio de la representación de los tres niveles. Nosotros proponemos que se haga una reserva igual para las selecciones de los niveles superiores en la organización política, incluso a nivel parlamentario. Nosotros en la India tenemos un departamento para el desarrollo de las mujeres y los niños, que forma parte de los recursos humanos. Exclusivamente para la mujer, el desarrollo es en todas sus facetas. Desafortunadamente, mi colega femenina está en otro lugar de esta Conferencia ocupándose del desarrollo de recursos humanos, sino ella hubiera hablado de esto, porque veo que del lado de los trabajadores sobre todo, pero también de los empleadores, los que han hecho uso de la palabra, son mujeres, y quizás se preguntarán ustedes qué hago yo hablando aquí sobre la igualdad entre hombres y mujeres pero es porque mi colega está

hablando en otra sala. Tenemos también otro departamento relativo a asuntos sociales y potenciación. Lo que se busca es la eliminación de la discriminación por motivos de raza y religión. Hay capas sociales que se han quedado atrás, que aplican reservas en la educación, en la formación profesional y en los empleos, de modo que se están separando y quedando atrás del resto de la sociedad. Nosotros tenemos una sentencia de la Corte Suprema que prohíbe el acoso sexual en el trabajo. Estos son los mecanismos que tenemos a nivel político, económico y judicial, con intervenciones adecuadas para impedir la discriminación al máximo. Esto no significa que le hemos puesto punto final a la discriminación. Hemos empezado y esperamos llegar al término lo antes posible.

Original inglés: El SECRETARIO GENERAL — Muchas gracias por su intervención. No creo que deba preocuparle el hecho de abordar estas cuestiones. Creo que lo que queremos es que quienes son conscientes de este problema sean cada vez más numerosos. No hablo por hablar. Estoy convencido de ello. Tras escuchar su descripción del marco institucional, quisiera, para las próximas intervenciones, formular una pregunta que nos sirva realmente para entender la manera de elaborar las políticas. ¿Cuál es, en su opinión, el principal obstáculo a este respecto? Sabemos lo que queremos hacer, hemos creado estructuras, los trabajadores y los empleadores se están organizando y, pese a todo, resulta evidente que aún no hemos logrado nuestro objetivo en materia de lucha contra la discriminación.

Así pues, si los próximos oradores abordaran la cuestión de los obstáculos que cabe esperar en el futuro, ello nos permitiría dedicar todos nuestros esfuerzos a la cuestión de las políticas.

Original portugués: Sra. GOMES DOS SANTOS (*delegada gubernamental, Brasil*) — Deseo referirme brevemente a nuestras experiencias en Brasil con el programa relativo al género y la raza, mencionado tanto por nuestro Presidente como en la intervención de nuestro Ministro del 9 de junio pasado.

Estamos tratando de crear, en nuestras organizaciones sindicales de todo el país, unidades encargadas de tomar nota de las violaciones de los derechos y de tratar de aplicar programas preventivos. Estas organizaciones establecen planes educativos para garantizar la aplicación de los programas de igualdad de género y de lucha contra la discriminación. También se encargan de encontrar empleos a las mujeres en el sector industrial, registran los casos de discriminación, tratan de resolver este tipo de problemas o de trasladárselos a instancias superiores, y también tratan de garantizar que se aplica la legislación. Por otra parte, se encargan de difundir información relativa a los convenios de la OIT en materia de igualdad, y se esfuerzan por promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, así como de acabar con las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

La estrategia de estas unidades se basa en la organización de seminarios y talleres para tratar de la discriminación. Intervenimos en los seminarios para hablar de nuestra labor y difundir los principios en los que se basan nuestras actividades, así como para promover la igualdad de trato en el empleo; otra parte importante de esta actividad es la denuncia de las prácticas discriminatorias y el traslado de las mismas a otras instituciones legales. Pre-

tendemos ampliar el debate sobre la discriminación a fin de provocar un cambio de actitudes en la sociedad, promoviendo la igualdad como garantía del pleno ejercicio de la ciudadanía.

Cuando nuestras unidades descubren prácticas discriminatorias, procuramos en la mayoría de los casos resolver estos problemas. Entre el 90 y el 95 por ciento de los casos se resuelve por medio de la negociación. Para ello, celebramos audiencias especiales. Se pide a las empresas implicadas que encuentren soluciones para poner fin a las prácticas discriminatorias y, cuando se produce una reclamación, ésta se examina; por supuesto, el trabajador siempre puede recurrir a la vía judicial. Disponemos de 74 unidades, 27 están situadas en nuestras capitales, y 47 en el interior; esperamos contar dentro de dos años con otras 63 unidades, de forma que todos los departamentos laborales de Brasil dispongan de estas unidades de lucha contra la discriminación.

El resultado es que, a lo largo de los tres últimos años, hemos logrado organizar 150 seminarios en colaboración con organizaciones no gubernamentales, y el número de reclamaciones ha aumentado entre 2000 y 2001 un 210 por ciento, un 290 por ciento en 2002 y en los primeros meses de 2003, el número de reclamaciones en materia de discriminación aumentó un 25 por ciento. Así pues, nuestras actividades se han multiplicado enormemente, y hemos sido capaces de encontrar empleo para unas 30.000 personas discapacitadas que se dirigieron a nosotros en busca de ayuda.

En lo que se refiere al Convenio núm. 111, hemos estado colaborando con las autoridades sanitarias y con los departamentos que se ocupan del acoso sexual y de los discapacitados. También hemos estado examinando los problemas ligados a cuestiones sexuales, el VIH/SIDA y los problemas de obesidad ya que, por desgracia, estos problemas están ligados en gran medida a la discriminación que se ejerce contra nuestra fuerza laboral.

Original francés: Sr. SABAH (*consejero técnico gubernamental y delegado suplente, Israel*) — Me agradecería expresar mi opinión respecto de lo que dijo el señor Presidente al inaugurar la reunión, cuando mencionó los textos de ley que habían inspirado a los oradores de esta mañana. Si he decidido intervenir es porque me gustaría que el tema de la concienciación, como lo propone el Informe, se considere en el contexto de la obligación moral y religiosa, y no solamente en el contexto de las leyes y de los convenios que tratan de los derechos humanos, y la libertad individual.

La Biblia, en el Antiguo Testamento, tiene no menos de 613 mandamientos y varios preceptos religiosos. Algunos se mencionan solamente una vez, otros varias veces. Más de 25 versículos se refieren a la prohibición total de la discriminación del pobre y el extranjero.

Por ejemplo he aquí lo que dice la Biblia en su cuarto mandamiento: «Acuérdate del día del reposo, para santificarlo: seis días trabajarás, y harás toda tu obra; más el séptimo día será un sábado para El Señor tu Dios: no hagas en él obra alguna, tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu siervo, ni tu criada, ni tu bestia, ni tu extranjero que está dentro de tus puertas».

Más adelante la Biblia dice que si un extranjero viene a tu país no lo molestes porque será para ti como uno de tus compatriotas, tendrás que amar al extranjero como a ti mismo. Es decir, que la Biblia nos dice que para respetar a Dios, ante todo hay que respetar al otro.

Con este espíritu hemos organizado en Israel una exposición para la cual hemos preparado 18 paneles; en cada uno de los cuales se cita un convenio de la OIT junto con un versículo del Antiguo Testamento. Queremos pedir a la Oficina que siga con esta iniciativa, y proponer a las grandes religiones que hagan lo mismo, para que cada año en la reunión de la Conferencia una de las grandes religiones haga esta comparación.

Esta mañana he escuchado al representante de Qatar que habló del Islam y al delegado de la India que habló de la filosofía hindú. Esperemos que la Oficina acoja con agrado esta propuesta.

Original inglés: Sra. DRBALOVÁ. (*consejera técnica y delegada suplente de los empleadores, República Checa*) — Represento a la organización de empleadores más grande de la República Checa, y me gustaría hablar de nuestra perspectiva por lo que se refiere a la erradicación de la discriminación.

La legislación checa siempre se basó en el principio de la no discriminación. Ahora bien, los cambios en el mundo laboral mostraron que este principio debía arraigarse de manera más profunda y visible en la nueva legislación laboral y de empleo. La prioridad de los empleadores es hacer negocios en unas circunstancias sostenibles, y la condición *sine qua non* a este respecto es que haya un mercado laboral eficaz y flexible, abierto a todas las categorías de trabajadores y a todas las formas de organización moderna del trabajo.

Los empleadores checos consideran que su compromiso en esta materia es tanto una contribución a la aplicación adecuada y efectiva de esta nueva legislación como un elemento integrante del marco general de la responsabilidad social de las empresas. Consideramos también — y podríamos discutir este punto de vista en nuestro debate — que cuando se otorga una protección importante y excesiva a uno de los grupos vulnerables, se introduce un desequilibrio en el mercado laboral, lo que puede redundar en que algunos trabajadores sean perjudicados por dichas normas demasiado estrictas.

Los empleadores de la República Checa han tenido una participación activa en las actividades en este campo, en particular contribuyendo a la iniciativa «EQUAL», del Fondo Social Europeo. Hemos participado directamente en dos de los diez proyectos iniciados en nuestro país.

El primero se centra en facilitar el acceso al mercado de trabajo a quienes tengan problemas de integración o de reinserción en el mercado laboral. El segundo programa se centra en el intento de conciliar la vida profesional y familiar, para mejorar así la situación de las mujeres en el mercado laboral.

El año pasado participamos también en el programa Leonardo da Vinci, que lanzó la Comisión Europea, concretamente en un proyecto específico destinado a la comunidad romaní, que comprendía su acceso a la educación, a la formación profesional y otras cuestiones conexas. El principal objetivo que tenían los empleadores al tomar parte en estas iniciativas era adquirir una mayor comprensión de la problemática de la discriminación, reforzar el principio de la no discriminación en el lugar de trabajo, ayudar a las empresas a incluir este principio en su gestión y beneficiarse del mismo, y subrayar las consecuencias económicas positivas de su aplicación.

Por último, me gustaría ensalzar lo mucho que ha hecho la OIT en este sentido. Esperemos que la OIT siga siendo una plataforma donde puedan debatirse estas

cuestiones y donde podamos conocer las mejores prácticas en la materia.

Original inglés: Sra. TROGEN (*consejera técnica de los empleadores, Suecia*) — Me gustaría hablar de la legislación y de si es o no indispensable para acabar con la discriminación en el mundo del trabajo. No obstante, ante todo, me gustaría decir cual ha sido mi experiencia tras varios años en la lucha contra la discriminación y en favor de la igualdad de género en Suecia.

Debo decir que no hay recetas milagrosas y rápidas en este sentido. La legislación puede ser necesaria, es decir, la legislación contra la discriminación puede ser importante si queremos acabar con ese problema en el conjunto de la sociedad. Pero creo que no debería ser obligatoria en el lugar de trabajo, ya que se puede avanzar mucho y se ha avanzado mucho sin legislación de lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo.

Hay que centrarse en otros ámbitos de la sociedad si queremos lograr que no haya discriminación en el lugar de trabajo. Hay que empezar por otro sitio, porque la desigualdad y la discriminación se encuentran en otros lugares.

Suecia ha avanzado mucho en materia de no discriminación y de igualdad de género y esos primeros pasos se dieron hace muchos decenios, antes de que se introdujera la legislación contra la discriminación en Suecia.

Los sindicatos y las organizaciones de empleadores, conjuntamente, desempeñaron un papel muy importante y dieron los primeros pasos bilaterales para lograr la igualdad de oportunidades y de género en la sociedad y en el lugar de trabajo en el decenio de los 40. Se centraron en la formación y la reinserción de las mujeres a fin de que pudieran acceder de nuevo al mercado laboral después de quedarse en casa y tener hijos.

Las organizaciones de empleadores y los sindicatos dieron un segundo paso de manera conjunta en los años cincuenta y crearon consejos sobre el mercado laboral para las mujeres. Su tarea era promover, analizar y hacer presión para que hubiera formación para las mujeres, guarderías, infraestructuras y transportes para que pudieran acceder a su lugar de trabajo.

En 1967, tras muchos años de buena cooperación, las organizaciones de empleadores y los sindicatos se pusieron de acuerdo en el modo de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo a través de acuerdos nacionales. También se introdujo después un cambio en la legislación fiscal, de manera que hubo grandes incentivos comparados con los que había antes, para que las mujeres se integraran en el mundo del trabajo.

En 1980, se promulgó la primera ley contra la discriminación y en favor de la igualdad de género. Los sindicatos y organizaciones de empleadores consideraron que la ley no era suficiente para que hubiera verdadera igualdad entre ambos sexos en el lugar de trabajo, así que se pusieron de acuerdo en otro texto, basado en sus experiencias, y éste nuevo acuerdo es el que sigue en vigor.

Durante el decenio de los noventa, la legislación sueca sobre igualdad de género se enmendó en varias ocasiones y fue cada vez más preceptiva, de manera que fue cada vez menos interesante para los acuerdos bilaterales entre las organizaciones. Aun así, ha sido una buena plataforma para trabajar en esta materia en las empresas y en el lugar de trabajo. Las propias empresas han contribuido mucho en este sentido.

Volvo, por ejemplo, en el decenio de los ochenta, contrató a mujeres como pilotos de pruebas para sus coches y fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa. Otras empresas grandes y medianas, y también pequeñas empresas, querían dar igualdad de oportunidades a sus empleados y, en un estudio realizado el año pasado, mi organización constató que hubo varias empresas que introdujeron la flexibilidad en los horarios de trabajo, establecieron acuerdos para facilitar las bajas por paternidad o maternidad, organizaron programas de formación y de orientación profesional para mujeres a fin de que pudieran ocupar cargos de responsabilidad, y hubo cursos sobre concienciación y sensibilización respecto de las cuestiones de género tanto para los trabajadores como para los directivos. Varias empresas incluso pagaron a sus empleados durante la baja por paternidad/maternidad.

Sin embargo, estas políticas y estos programas parecen no ser suficientes para los institutos que se encargan de vigilar la legislación contra la discriminación por motivos de género. Están haciendo exámenes en las empresas sobre cuestiones como la igualdad de género y de remuneración y tienen derecho a estudiar las políticas y las prácticas que consideren importantes.

Francamente, creemos que éste ha sido un ejercicio muy poco productivo, al igual que esa legislación tan preceptiva y la desconfianza de las instituciones respecto de las empresas y lo que se vive en el lugar de trabajo.

Lamentablemente, creo que sucede lo mismo con la nueva legislación contra la discriminación por motivos étnicos, raciales y de otra índole en Suecia, pero debo decir que, en este sentido, hay una excelente cooperación entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

Como dije anteriormente, quizás sea necesaria una legislación contra la discriminación, pero deberíamos evitar que fuera demasiado preceptiva en cuanto a lo que debe hacerse en las empresas y los lugares de trabajo. Si queremos acabar con la discriminación y lograr la igualdad en el lugar de trabajo, hay que utilizar otros medios. Las políticas, programas y proyectos son buenos para fomentar el progreso y la igualdad en el trabajo, pero para ello hace falta recurrir al intercambio de experiencias, conocer cuáles son las mejores prácticas. Creo que la OIT puede desempeñar un papel crucial en este sentido.

Sra. ANDERSON (*delegada de los trabajadores, México*) — Permítanme, Sr. Somavia, felicitarle a usted por las políticas de la OIT en materia de discriminación.

En 1975, se celebró en México la primera Asamblea de las Naciones Unidas sobre la Mujer.

En nuestro país se ha eliminado toda la discriminación a través de la legislación nacional. La Constitución mexicana, en su artículo 4, afirma que «el varón y la mujer son iguales ante la ley». De ahí parten las demás reformas.

Hemos tipificado el acoso sexual en la Ley federal del trabajo y en el Código Penal. Los Sindicatos de la CTM, mi central, defienden que, en los contratos colectivos de trabajo, se prohíba enérgicamente a las empresas que pidan un certificado de no gravidez.

Considero que la OIT debe seguir impulsando el programa «Más y mejores empleos para la mujer», que comenzó hace tres años en México con gran éxito. El programa piloto se inició allí, pero debería aplicarse sobre todo en los países en vías de desarrollo.

También convendría organizar una mayor campaña para la ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La OIT debe hacer nuevas estrategias para que se cumpla su programa de no discriminación de la mujer, incluido un instrumento para combatir el hostigamiento sexual en el trabajo, porque es ahí donde se intimida y se atemoriza a las mujeres a veces. Es necesario ese instrumento.

También habría que promover que, por obligación, en estas reuniones anuales de la Conferencia de la OIT, las delegaciones de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores tengan por lo menos, un 30 por ciento de mujeres participantes.

Asimismo, se debería hacer una mejor promoción de todas las estrategias ya establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.

Hay dos palabras que se parecen, pero que no son la misma: igualdad y equidad, que es lo que necesitamos las mujeres ahora. Es preciso que esa equidad se aplique a los empleos, por ejemplo, de la misma calidad, tanto en el plano económico como en el de responsabilidades de dirección, pero que esté equiparada también con el hombre.

El Director General ha dicho que quiere que le digamos cuáles son los obstáculos. Yo me voy a atrever a decir uno: hicimos una encuesta en México con varias mujeres trabajadoras de distintas industrias y empleos en las que les preguntábamos por qué ellas ganan menos. El 50 por ciento nos confesó que lo que necesitaban era un empleo, un trabajo.

A las mujeres no nos da vergüenza trabajar en lo que sea para mantener a la familia, para ayudar al hermano menor que está estudiando, para ayudar al esposo que está estudiando. Yo creo que tenemos también que promover, las que estamos aquí, que somos dirigentes sindicales, y que ahí lo hacemos también, es promover que la mujer tenga más autoestima y que se atreva realmente.

Nosotras, las que estamos aquí, somos atrevidas, somos realmente mujeres que hemos tratado de superarnos, pero necesitamos promover que muchas mujeres, sobre todo las jóvenes, se interesen por los temas sindicales, por los temas políticos y, sobre todo, por lo relativo al empleo y que la capacitación sea una realidad para la mujer.

Me atrevo a decir esto, pero es la realidad. Tenemos que cambiar la mentalidad de la sociedad en general, pero también tenemos que cambiar al 50 por ciento de las mujeres para que logren de verdad un trabajo mejor, cambiando su mentalidad con respecto a sí mismas.

Original inglés: Sra. WONG (*consejera técnica de los trabajadores, Singapur*) — Me gustaría referirme a lo que dijo la colega empleadora de la República Checa. Ha dejado muy claro que la prioridad de los empleadores es hacer negocios.

Pues yo me permito recordar algo que dijo muy claramente Su Excelencia el Presidente Mbeki, de Sudáfrica, que dijo que para los empleadores la prioridad es maximizar los beneficios. Y ahora tenemos que hacer frente a una pregunta que tiene que ver con la globalización: los retos que se presentan en un futuro.

Nuestro objetivo tiene que ser conseguir un equilibrio entre los beneficios que quieren lograr las empresas y la responsabilidad social de éstas, para que esos beneficios se acompañen de una mejora en la calidad de vida de

todos: para nosotros, nuestras familias y, por supuesto, para las generaciones futuras.

Tenemos que luchar por acabar con la discriminación de todo tipo y por eso me gustaría alentar a que haya un verdadero diálogo social entre los interlocutores sociales, a nivel local, nacional e internacional para que nos entendamos mejor unos a otros y entendamos mejor los problemas a los que tenemos que hacer frente.

Usted habló del tripartismo, de la formación, de la reconversión y de la readaptación profesional. Pues bien, esto es muy importante, pero tiene que servirnos para hacer frente a los retos que se nos presentan.

Muy brevemente, en Singapur, tenemos que enfrentarnos a un reto que es el envejecimiento de la población. A mediados de los años 80 empezamos a reconocer que, efectivamente, los trabajadores mayores, menos cualificados, son los más vulnerables. Por eso tenemos que trabajar con nuestro Gobierno, con los sindicatos, con los empleadores, para entender que hacen falta iniciativas para ayudar a todos los trabajadores, mujeres y hombres, jóvenes y mayores, que necesitan formación y readaptación profesional.

También hace falta una formación permanente porque la empleabilidad tiene que ser para toda la vida y esto presenta una serie de desafíos.

Hace falta formación para todos, pero luego hace falta un lugar de trabajo para todos. Tenemos formación, tenemos un programa de desarrollo de las capacidades que se inició a mediados de los 90 y nos dimos cuenta de que, a los trabajadores mayores, no siempre se les enviaba a estos cursos de formación.

El listón en el que empieza a considerarse a un trabajador mayor, cada vez baja más. Ahora, los trabajadores de 40 años; son los que más peligro corren en su vida profesional.

Así, nuestro Gobierno ha aumentado la subvención a los empleadores para que puedan recurrir a estos programas de formación. La subvención cubre el 100 por ciento del costo de los cursos de formación cuando sean para trabajadores de más de 40 años. Aunque los empleadores no siempre envían a los trabajadores mayores a estos cursos de formación.

Lo hemos entendido: para los empleadores lo más importante son los beneficios. Por lo que, el Congreso Nacional de Sindicatos ha creado su propio fondo para formación en el que todos y cada uno de los dólares que se han invertido han sido de utilidad.

Además, esto significa que, los trabajadores a los que su empleador no facilita la formación, pueden acudir al sindicato para obtener la correspondiente subvención que, en el caso del Fondo Nacional de Desarrollo de las Calificaciones equivale a un 75 por ciento del costo (siendo el 25 por ciento restante sufragado por el propio trabajador).

Pero claro, luego hay que hacer frente a otro reto: encontrar un puesto de trabajo. Cuando uno es mayor es difícil encontrar un empleo. Estamos pensando en las personas que tienen 40 años o más.

Nosotros, los sindicatos, hemos creado un servicio de asistencia al empleo y estamos trabajando estrechamente con el Gobierno, que también tiene un servicio de empleo, y estamos también cooperando con la Federación de Empleadores. Hace falta un diálogo continuo si queremos entender los problemas y cuáles son los obstáculos para conseguir un nuevo empleo. Estoy centrándome especialmente en los trabajadores mayores por la

limitación del tiempo, pero este problema se aplica también a otras categorías, por ejemplo a las mujeres.

¿Cuáles son los factores que son verdaderamente importantes? ¿Cuándo puede un empleador plantearse si esto es verdaderamente pertinente o está discriminando? A nosotros lo que nos interesa es acabar con todos aquellos obstáculos y con todas aquellas características que no son pertinentes para el puesto de trabajo.

Hace falta, desde luego, un diálogo social significativo e intercambiar información y buenas prácticas para entender mejor cuáles son los problemas y conocer mejor las iniciativas que mejor van funcionando con un esfuerzo tripartito.

Original inglés: Sra. TUCH (*delegada de los trabajadores, Estonia*) — Me ocupo de las cuestiones jurídicas en la Confederación de Sindicatos de Estonia. Mi país forma parte de un grupo de países de Europa Central y Oriental en los que muchos responsables de las políticas del Gobierno, de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores fueron muy influenciados por una época en la que era difícil admitir la gravedad de los problemas que constituyen la discriminación y la desigualdad de oportunidades.

Estos problemas siguen existiendo y ahora han surgido otros nuevos en los últimos diez años.

Quisiera abordar la cuestión de la legislación de mi país, que va a ratificar el Convenio núm. 111, que es uno de los convenios fundamentales de la OIT y todos sabemos que la fase preparatoria de la adopción de una legislación es muy importante.

Como parte de mi función de jurista de un sindicato, recibo información sobre la manera en que podrían decidirse muchas cuestiones mediante negociación en el lugar de trabajo, donde, según nuestra legislación, se reconoce la igualdad de oportunidades, se prohíbe la discriminación y se promueve el empleo para todas las categorías de trabajadores. Puedo dar ejemplos positivos de lugares en los que hay un diálogo social establecido y en los que los empleadores y los trabajadores están dispuestos a discutir sobre las cuestiones que los preocupan.

Prácticamente no hay casos presentados ante instancias judiciales sobre esta cuestión. Quisiera recalcar que los trabajadores tienen derecho a un trabajo decente y a desarrollar todas sus capacidades. Tanto los trabajadores como los empleadores están dispuestos a cooperar en el lugar de trabajo. Por esta razón las leyes son tan sólo el primer paso de un largo proceso. No basta con enunciar principios.

Necesitamos contar con suficientes garantías de procedimiento para tratar los casos de discriminación, medidas de indemnización eficaces y también reglas para abordar esos casos, reglas que exijan la carga de la prueba y que prohíban ciertos comportamientos en el empleo.

Asimismo, necesitamos actividades de promoción e inversiones, para reforzar la capacidad y la formación. Necesitamos dar formación a los legisladores, a los sindicatos y a los empleadores para desarrollar un diálogo social basado en la equidad, a fin de poder implantar la igualdad de oportunidades a través de la negociación colectiva.

Debemos ocuparnos también de todas las cuestiones relacionadas con el salario y la remuneración para introducir un sistema neutro desde el punto de vista del género para que haya igualdad en el empleo, en la forma-

ción y en la readaptación profesional. También debemos aumentar la capacidad institucional de los gobiernos para garantizar que haya instituciones u órganos judiciales a los que pueda acudir la gente que considera que es objeto de discriminación, a fin de tratar de obtener una solución legal vinculante para sus problemas.

Original inglés: Sra. ROBINSON (*delegada gubernamental, Canadá*) — Permítanme agradecer a la Oficina el Informe que ha presentado. Es muy completo y demuestra la actual situación en lo que atañe a la no discriminación. Quisiera agradecer asimismo al Director General su presencia en esta sala como moderador de nuestro debate.

He estado escuchando las intervenciones de esta mañana y las de esta tarde y me gustaría contribuir a la discusión describiendo cinco elementos que el Gobierno del Canadá considera fundamentales para luchar contra la discriminación. También les daré algunos ejemplos de cómo llevamos a cabo esa labor en el Canadá.

No voy a seguir un orden de prioridades en los ejemplos pues todos son importantes. En primer lugar, creo que debe existir un marco legislativo sólido que prohíba la discriminación en el empleo y en todos los ámbitos de la sociedad. En el Canadá ese marco lo ofrece la Carta, de Derechos y Libertades del Canadá y, en Québec, además, la *Charte des Droits de Québec*, pero también tenemos legislación sobre derechos humanos, sobre el trabajo, la igualdad de salarios y la igualdad en el empleo, tanto a escala provincial como federal. Por ejemplo, nuestra legislación sobre derechos humanos prohíbe la discriminación y recoge una amplia gama de motivos, algunos de ellos especificados en la Carta y otros que se han agregado basándose en los principios consagrados en ese instrumento, a saber: sexo, edad, religión, color, origen nacional o étnico, credo, orientación sexual, situación familiar, discapacidad mental y física, situación penal, estado civil, embarazo y parto.

El segundo elemento, que consideramos esencial, es disponer de un marco institucional que prevea un recurso sencillo y transparente y ofrezca soluciones eficaces. En el Canadá, además de los tribunales ordinarios, tenemos tribunales de derechos humanos, de cuestiones laborales y Consejos de Empleo. Todos ellos pueden ocuparse de los distintos aspectos de la discriminación.

El tercer elemento, sumamente importante, es la necesidad de un compromiso político. En el Canadá contamos, por ejemplo, con un Ministerio encargado de la condición de la mujer y del multiculturalismo. Hay muchos programas, no sólo a nivel federal sino también a nivel provincial, que llevan a cabo campañas de concienciación. En las escuelas se difunden los principios de la integración y la lucha contra la discriminación, y a escala federal aplicamos una política de análisis basada en el género respecto de las políticas y la legislación del Gobierno.

El cuarto elemento clave es la formulación de políticas de mercado de trabajo orientadas a suprimir barreras y a aumentar la participación de los grupos desfavorecidos. En el Canadá aplicamos políticas activas de mercado de trabajo destinadas a las mujeres, a los aborígenes, a las personas discapacitadas y a las minorías.

Y por último, y ciertamente no es el elemento menos importante, los interlocutores sociales en el Canadá desempeñan un papel fundamental ya que apoyan la existencia de lugares de trabajo donde no haya acoso ni discrimi-

minación, mediante programas de concienciación, la inclusión de cláusulas que prohíben la discriminación en los acuerdos colectivos, y también mediante iniciativas como la creación de guarderías en las empresas y la integración de grupos vulnerables en el lugar de trabajo.

Estos son algunos de los aspectos en los que la OIT podría centrar su labor de investigación, información y asistencia técnica.

Original inglés: Sra. TUCKER (*delegada de los empleadores, Estados Unidos*) — Señor Director General, gracias por la oportunidad que se nos brinda para considerar este importante asunto desde el punto de vista de los empleadores.

Trabajo como directora de responsabilidad empresarial, en la región de las Américas, de la compañía Nike, que es un empleador multinacional con una cadena de suministro global, y que toma medidas proactivas en distintos niveles para promover un lugar de trabajo libre de discriminación. Primero tratamos de evitar la discriminación en el momento de la contratación, mediante la adopción de una serie de medidas para asegurarnos de que no existe discriminación abierta o encubierta en la selección de candidatos.

Por ejemplo: en la política de recursos humanos de Nike se exige que toda vacante figure en nuestra red durante siete días por lo menos, para que el ingreso en la empresa no se limite al ámbito de las personas que trabajan en ella. Los encargados de la contratación de personal en Nike trabajan con el director responsable para elaborar una lista de posibles candidatos. En segundo lugar, durante las entrevistas Nike utiliza el método de la selección basada en la competencia. Los candidatos son entrevistados por 4 ó 5 empleados de Nike de distintas partes de la Compañía y se les hacen preguntas de situación, con el objeto de evaluar si el candidato cuenta con la capacidad necesaria para su empleo.

Nos parece que es un enfoque que ayuda a los administradores a superar sus puntos de vista personales, de modo que acierten con la persona adecuada para el trabajo. Una vez en plantilla, los empleados reciben formación continuada sobre prácticas no discriminatorias en el trabajo, entre las cuales hay información sobre el acoso sexual, el fomento de la diversidad en el lugar del trabajo, así como las medidas a tomar para identificar y abordar cualquier interés relativo a reclamaciones basadas en una discriminación.

Finalmente, y casi tan importante como las demás es abordar la discriminación en el empleo mediante nuestra cadena de suministro. Nike externaliza su producción acudiendo a unas 900 empresas de 52 países del mundo. Nuestro código de conducta exige que nuestros proveedores practiquen la no discriminación en sus contrataciones o prácticas en el lugar de trabajo. Para determinar si este u otros aspectos de nuestro código se respetan, la responsabilidad la tiene un equipo compuesto por 86 personas de todo el mundo que lleva a cabo auditorías, controles anunciados y no anunciados de nuestros proveedores.

En cuanto a la no discriminación en el empleo, estas auditorías incluyen el examen de los formularios de contratación para asegurar que no se hacen preguntas que no tienen nada que ver con el puesto, y que no hay discriminación en la práctica respecto a salarios, ascensos, presiones o asignaciones en los trabajos. Estas auditorías incluyen entrevistas confidenciales para ver si los

empleados juzgan bien sus condiciones de empleo y, en particular, si son objeto de discriminación.

Gracias a estos controles hemos podido identificar los distintos tipos de discriminaciones; entre otras, prueba obligatoria de embarazo, listas negras de miembros sindicales y prácticas discriminatorias en materia de remuneración o de promoción. Algunos de nuestros proveedores, trabajamos con los representantes de los trabajadores para tomar medidas correctivas.

Frecuentemente estos planes de acción correctiva exigen que los directores de la empresa compensen a los que han sido objeto de discriminación, por ejemplo, mediante la restitución de los trabajadores, injustamente despedidos, a sus puestos de trabajo, o el pago de sus salarios atrasados.

Nike ha adoptado estas medidas de forma voluntaria, en aras de unas mejores prácticas comerciales.

El representante de los trabajadores de Singapur hizo una pregunta, ¿Tiene todo esto que ver sólo con el dinero? En tanto que negocio, tratamos de que sea rentable, pero esto no entra en conflicto con tratar de hacer las cosas como deben ser.

De hecho, creemos que nuestra empresa mejora con la diversidad. Hemos creado puestos para directivos encargados de identificar y aplicar nuevos e innovadores enfoques para fomentar la diversidad en el lugar de trabajo. También se nos pidió que hiciéramos comentarios sobre cómo la OIT puede proporcionar asistencia con relación a la meta compartida de promover prácticas de trabajo libres de discriminación.

Para nosotros la OIT debe desempeñar un papel importantísimo junto con las empresas y los organismos de empleadores y de trabajadores que activamente tratan de promover estas metas. La ayuda de la OIT sería sumamente beneficiosa en los países donde hay discriminación y cuya solución no puede abordarla una empresa por sí sola. Estoy seguro de que saben que hay regiones en el mundo donde las mujeres han de someterse a pruebas de embarazo antes de ser empleadas.

Además, aunque esto no tiene una relación directa con la discusión sobre el cuarto principio, hemos visto casos de discriminación, habitual contra sindicalistas en la región de libre comercio.

La OIT, trabajando junto con los empleadores y los trabajadores en estas zonas estratégicas, podría ayudar a luchar contra estas formas institucionales de discriminación, mediante el fomento del dialogo social para identificar medidas positivas que permitan abordarlas.

Muchísimas gracias por la oportunidad que se me ha brindado de hablar en el plenario sobre este importante tema.

Original inglés: Sr. OWUOR (delegado de los empleadores, Kenya) — Detrás de todo isleto de pobreza en una comunidad está la discriminación. La manera de eliminar la pobreza, sería a través de la eliminación de la discriminación, ya sea de género, religión, raza o por las características étnicas. Por ejemplo, en una familia pobres se niega el acceso a la educación y a la formación a una niña para dárselo al varón, esta niña no podrá superar jamás una serie de limitaciones para su vida profesional. Si una niña no puede heredar tierras en una sociedad predominantemente agropecuaria, y si queda sola no tendrá luego ninguna propiedad que le permita obtener créditos para comenzar una actividad económica propia.

En algunas sociedades se excluye a las mujeres de las carreras profesionales, ya que están reservadas para los hombres. En otras hay matrimonios precoces convenidos en que la mujer sólo tiene la posibilidad de aceptar las presiones familiares.

En el otro extremo, tenemos mujeres en edad de tener hijos que abandonan el trabajo cuando sus hijos son pequeños con la intención de reanudar su vida profesional cuando los niños sean mayores y, a pesar de la ratificación de los Convenios núm. 110 y 111 hay indicadores de la participación en el trabajo y de los salarios de la igualdad entre hombres y mujeres que figuran en el Anexo 3, que no son nada alentadoras cuando se observa la tasa de participación de las mujeres en el empleo y la tasa de salarios de éstas durante el último decenio.

En cuanto a la discriminación étnica, no hay ningún factor, que haya contribuido más a los problemas sociales en nuestra región como este tipo de discriminación puesta de manifiesto con la imposibilidad de ciertos grupos étnicos de acceder a empleos públicos, incluidas las fuerzas armadas, con la negativa de otorgarles licencias para el comercio o de autorizarlas a ingresar a instituciones de formación. En mi opinión, la eliminación de todas formas de discriminación es un requisito previo para el logro de una estabilidad política en algunas de nuestras regiones y, evidentemente no se puede eliminar esta discriminación a menos que se estimule la democracia participativa y la libertad sindical que permitirá a los trabajadores negociar colectivamente y eliminar la discriminación a través de los acuerdos logrados.

En mi propio país hemos firmado la Carta de relaciones industriales que desalienta todas las formas de discriminación. En mi propia Federación de Empleadores de Kenya hemos elaborado un código de conducta con respecto al VIH/SIDA en el lugar de trabajo que prevé brindarles tratamiento a todos los trabajadores que tengan dicha enfermedad, considerándoseles como trabajadores comunes sin la menor discriminación.

El Parlamento de Kenya está debatiendo un proyecto de ley que establecerá igualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. En mi propia Federación hemos establecido un programa de responsabilidad social cooperativa, y estamos preparando códigos de conducta que destinamos a ciertas industrias y confiamos en que en esos códigos se trate eficazmente el tema de discriminación. Para la industria del café y para la industria de la transformación del pescado, ya hemos establecido un código. Los países tendrán que adoptar medidas claras si quieren abortar el problema de la discriminación, ya sea contra las mujeres, los trabajadores de mayor edad o los grupos étnicos.

La OIT tiene un papel primordial que desempeñar al respecto, brindando asistencia técnica en materia de formación, así como otros tipos de asistencia técnica que permitan a los países en desarrollo, en particular, eliminar los islotes de discriminación.

Original inglés: Sr. MATHESON (delegado de los trabajadores, Australia) — Me gustaría referirme a los trabajadores homosexuales para considerar algunos de los bloqueos que podríamos superar. Uno de los problemas fundamentales con los trabajadores homosexuales, bisexuales y transexuales es su visibilidad. Como lo saben son invisibles en las encuestas. Esto no es una sorpresa, porque son invisibles en casi todos los programas de trabajo de los interlocutores sociales.

El problema fundamental que enfrentan es que son invisibles; invisibles para los interlocutores sociales, aunque visibles para los trabajadores con quienes trabajan. Sería útil que la representante de los empleadores del Japón nos informara sobre la medida en que la empresa de cosmética de la que ha hablado trata los problemas de homosexualidad. También habría sido útil que el representante de los empleadores del Uruguay nos comunicara en qué medida el plan de acción tiene en cuenta los derechos de los trabajadores homosexuales.

Desde el punto de vista de los trabajadores la OIT podría tomar cuatro medidas sencillas en esta materia. Primero de una forma muy visible, la propia política de personal de la OIT podría y debería promover una declaración clara y desprovista de ambigüedad, es decir una declaración pública en materia de discriminación. Por ejemplo, el Congreso del Trabajo de Canadá (CLC) exige que la actitud de cada persona que postula para un puesto de trabajo sea evaluada. Debería ser antirracistas, ser feminista, aceptar la discapacidad y tener una actitud positiva respecto de la homosexualidad. Una encuesta realizada en 300 importantes empresas de Estados Unidos ha demostrado que el 90 por ciento tenían declaraciones escritas que prohíben la discriminación con motivo de la orientación sexual o por cuestiones de género. Habría sido útil que el representante de los empleadores de los Estados Unidos nos diera más información y que son el índice de diversidad que se ha utilizado. Ese sería el tipo de información que podría incluirse en un compendio de la OIT sobre las condiciones de trabajo. Sería una medida importante para lograr que la visibilidad importante para lograr que la visibilidad de esta cuestión aumentara en el programa de la Oficina. Una reasignación de los recursos existentes podría comenzar a destacar, diseñar y evaluar las políticas y programas para determinar como se relacionan con los trabajadores homosexuales en distintos países. Esto puede hacerse de una manera culturalmente adaptada a cada región.

La promoción es uno de los pilares de una política y de un plan. Espero que con ánimo de promoción y de solidaridad, el Gabinete de la OIT pueda considerar con seriedad la participación activa de la OIT en la Tercera Conferencia de trabajadoras homosexuales que tendrá lugar en Canadá en 2004. la segunda tuvo lugar en Sydney el año pasado, y el propio Gabinete, tal vez el Director General, podría considerar con seriedad, hablar desde la plataforma de esa Conferencia para que los trabajadores presentes en esa reunión sepan que la Declaración de la OIT también se aplica a ellos, así como a todos los demás.

Para terminar, quisiera aclarar que presento este asunto desde el punto de vista de los trabajadores, pero evidentemente la cuestión de las trabajadoras y los trabajadores homosexuales, no sólo abarca a los trabajadores sino también a los empresarios, a los funcionarios de gobierno e incluso a los ministros.

Original inglés: Sra. OKUBO (*delegada de los trabajadores, Japón*) — Voy a ser muy breve. Me gustaría manifestar mi aprecio a la representante empleadora del Japón, la Sra. Sanui, que habló en primer lugar esta tarde, por su importante presentación sobre las mejores prácticas en la empresa Shiseido.

En el Japón, los empleados de Shiseido son de los pocos con suerte.

Allí, cada vez más trabajadores formales son sustituidos por trabajadores atípicos, como los trabajadores a tiempo parcial o los que están en régimen de subcontratación. Más del 70 por ciento de esos trabajadores atípicos son mujeres, y sus condiciones de trabajo, incluidos los salarios, son mucho peores que los de los trabajadores formales.

El representante del Gobierno del Japón dijo esta mañana que las mujeres trabajadoras japonesas sólo obtienen el 65,5 por ciento del salario de los trabajadores de sexo masculino. Esta cifra, sin embargo, sólo representa el salario mensual. Si consideramos los ingresos anuales, la cifra baja automáticamente.

Las diferencias entre hombres y mujeres están aumentando, no disminuyendo sobre todo debido a las distintas formas de empleo y a las cuestiones de género.

Japón, que es un país industrializado, ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) en 1967, pero la realidad es la que les presenté. Insto a la OIT a que proporcione asistencia técnica a países que necesitan su ayuda para aplicar plenamente los convenios ya ratificados.

Nuestra sociedad está cambiando muy rápidamente y nosotros luchamos por seguir esta evolución. En ese sentido, la ayuda de la OIT sería muy apreciada.

Original inglés: Sra. AYIKWEI KOFIE (*consejera técnica de los trabajadores, Ghana*) — Contestando a la pregunta sobre los principales obstáculos para la eliminación de la discriminación, quiero remitirme a mi declaración de esta mañana. Dije que la globalización controlada por las empresas, sobre todo la OMC junto con las recetas de las instituciones de Bretton Woods, ha agravado las desigualdades en el lugar de trabajo. La privatización, la reducción de empresas y el aumento del desempleo entre los jóvenes que están entrando en el mercado de trabajo, ha llevado a millones de personas a la economía informal y a un aumento en las desigualdades entre los países y dentro de los países mismos.

Al abordar cuestiones de desigualdad es necesaria la voluntad política para adoptar y aplicar medidas de acción positivas. Se han hecho notables progresos allí donde se han realizado esfuerzos concienzudos en esta dirección. Como parte del plan de acción de la OIT, resulta importante que se realicen deliberados esfuerzos en un marco de tiempo para la contratación, la formación y la promoción de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. En ese caso, la OIT estaría dando un ejemplo de mejores prácticas que alentaría a los demás interlocutores sociales. Esto debe ir acompañado de la asistencia a los interlocutores sociales para que hagan lo mismo y para que exijan informes periódicos. Señor Director General, me estoy refiriendo a un mecanismo de examen recíproco dentro de la OIT y por parte de sus mandantes. De esta forma se ayudaría a eliminar la discriminación y se promoverían el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En este mundo, la OIT debería apoyar iniciativas de aprendizaje permanente de cualquiera de los mandantes que quiera realizar este tipo de esfuerzo. Un ejemplo es lo que nos señaló la compañera que se encuentra a mi lado sobre lo que ocurre en su país. Una medida de esta naturaleza ofrecerá a los trabajadores una oportunidad para ascender en sus puestos y mejorar sus ingresos,

sobre todo a las mujeres, que suelen ser cabezas de familia muy a menudo.

Original inglés: Sra. BAKOKO BAKORU (*Ministra de Género, Trabajo y Desarrollo Social, Uganda*) — Gracias, señor Director General. Quiero decir que la discriminación amplía la brecha entre ricos y pobres, es un obstáculo para el progreso y perjudica especialmente a los más débiles, como las mujeres, los niños, los discapacitados y los ancianos, en el marco jurídico y social de los países. Propongo que se creen los instrumentos necesarios para medir el número de las personas desfavorecidas, con el fin de que podamos velar por que se respeten sus derechos.

Deberíamos examinar las leyes internacionales en lo que respecta a los derechos de los grupos más vulnerables, así como las constituciones y las leyes de los países. Asimismo, se deberían revisar los programas que se han puesto en marcha para garantizar el respeto de los derechos de los más desfavorecidos, con el fin de eliminar cualquier elemento discriminatorio.

En los dos últimos años, he tenido la oportunidad de visitar Noruega, los Estados Unidos, el Reino Unido y Suecia en representación de mi país, y he podido aprender muchas cosas en materia de tripartismo, negociación colectiva y reformas de seguridad social. Gracias a estas experiencias, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de mi país ha nombrado a un grupo para que se encargue del proceso de transición; este grupo está elaborando una Hoja de ruta para la realización de reformas en el ámbito de la seguridad social y para desarrollar el bipartismo entre los trabajadores y los empleadores, por una parte, y el tripartismo entre los trabajadores, los empleadores y el Gobierno, por otra.

La negociación colectiva ha permitido que los trabajadores puedan negociar y que no sean tratados como meros objetos; asimismo, ha dado a los empleadores la oportunidad de no sentirse amenazados, ya que las decisiones se toman en consenso. Es importante hacer notar que nuestros empleadores, de hecho, son trabajadores también.

Las medidas de discriminación positiva para ayudar a los sectores más desfavorecidos de la población es esencial en todos los niveles de la sociedad; asimismo, es importante proporcionarles educación y cualificación para que puedan competir en el mercado de trabajo.

Hay que promover la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Hemos sabido que, en algunos casos, se pide a los jóvenes, especialmente a las mujeres, que presenten un certificado de salud para poder ocupar un puesto de trabajo. Al principio no entendía a qué se referían estas jóvenes cuando decían que se les exigía presentar certificados de salud. Sin embargo, pronto descubrí que se trataba de hostigamiento sexual, ya que se les exigía que tuvieran relaciones sexuales con sus empleadores para poder obtener el empleo. Esto es algo con lo que hay que acabar, porque, además, aumenta la propagación del VIH/SIDA.

Aunque en mi país la incidencia del VIH/SIDA ha disminuido del 30 al 6 por ciento en un decenio, tenemos que seguir trabajando para que disminuya aún más, sobre todo en el lugar de trabajo. El Programa de la OIT a este respecto es esencial. Asimismo, hay que poner en marcha programas para luchar contra el tráfico de niños, el tráfico de mujeres, el trabajo infantil, la utilización de niños en los conflictos armados y el terrorismo, ya que

todas estas prácticas son un obstáculo para el trabajo decente.

Por último, señor Director General, en mi país tenemos el problema de la externalización de la mano de obra. Esta mano de obra sufre la discriminación de los países desarrollados que la reciben.

Deseo recalcar la importancia de la Comisión para la igualdad de oportunidades, la Comisión para la lucha contra el VIH/SIDA y la Comisión nacional de derechos humanos y el Tribunal del Trabajo que promueven los derechos y la igualdad de todos. Nuestro principal objetivo es poder contar con una mano de obra productiva, con empleadores que estén dispuestos a colaborar y con un Gobierno satisfecho, y que estas tres partes estén dispuestas a resolver en común los problemas laborales.

Los gobiernos no deben forzar la creación de sindicatos en el lugar de trabajo. Los trabajadores y los empleadores tendrían que confiar los unos en los otros y promover junto al Gobierno el tripartismo.

Original inglés: El SECRETARIO GENERAL — Muchas gracias por estos comentarios. Han sido muy enriquecedores y aunque no es posible resumirlos todos permítanme referirme a una serie de áreas en las que, desde el principio, ya hemos señalado que es responsabilidad de todos lograr el compromiso político, tanto por parte de los gobiernos como de las instituciones así como en la Constitución, en la ley y en los reglamentos.

Sistemáticamente se hace referencia a los interlocutores sociales y al tripartismo como mecanismo que permite llegar a soluciones. Las acciones voluntarias de las empresas en Japón y en Estados Unidos, las políticas en favor del empleo, la función de los tribunales y de los sistemas de solución de controversias, el activismo que permite preservar el dinamismo de los debates, el papel del Estado, son claros ejemplos de todo lo que se realiza a nivel local. En Brasil encontramos varios ejemplos de esto. La formación, el aprendizaje permanente, y la educación son sólo algunos de los ejemplos clave que han sido citados espontáneamente en las diferentes presentaciones.

La cuestión de la invisibilidad ha sido planteada por muchos de ustedes, ya se trate de aborígenes, romaníes, homosexuales. ¿Qué hay que hacer para que estas cuestiones sean visibles y se conviertan en áreas en las que sea necesario actuar?

Se ha afirmado que es necesario tomar en cuenta igualmente la dimensión moral y ética, los intereses comunes, la responsabilidad de las empresas y los códigos de conducta, que son algunas de las palabras clave pronunciadas por muchos de ustedes.

El impacto de la globalización y los sistemas financieros y comerciales como fuentes de discriminación son cuestiones que deben ser atajadas antes de que afecten al lugar de trabajo. Creo que esto está bastante claro. Una vez que se sufre un acto de discriminación en el lugar de trabajo es muy probable que esta situación se reproduzca. Es imposible separar las dos cosas como si existiese un muro entre ambas.

Por lo que respecto algunas propuestas prácticas, no creo que haya podido tomar nota de todas, si bien quisiera referirme a una de ellas. Un fondo internacional para el desarrollo de las competencias destinados a las mujeres, el mecanismo de examen colegiado, una reunión tripartita sobre la igualdad de remuneración y, por último, una observación muy importante que se

dirige a una audiencia tripartita: la educación, el aprendizaje permanente y la formación. Sin embargo, ¿cómo conseguir entonces un empleo? ¿Cuáles son los requisitos que exigen las empresas? ¿Existe trabajo suficiente para justificar toda la inversión en formación? En consecuencia, no se trata de una cuestión necesariamente de discriminación sino de una cuestión fundamental que afecta a la discriminación y que es la forma en la que la economía mundial funciona y no está creando el empleo suficiente. Se puede abordar el problema desde diferentes perspectivas, como la empleabilidad pero, al final, el problema fundamental es que no hay suficientes puestos de trabajo. Por tanto, la cuestión fundamental es cómo abordar el problema principal. Esta cuestión me lleva a lo que ya afirmé al principio de la reunión en el sentido de que existe un vínculo entre el Informe que estudiamos hoy y el presentado a esta Conferencia titulado *Superar la pobreza mediante el trabajo*.

Pero, como ya he dicho, la cuestión que se plantea es cómo pueden los trabajadores, los gobiernos y los empleadores trabajar juntos para lograr encontrar el mejor medio para crear empleo. Creo que es probablemente la cuestión más importante, que una institución como la nuestra, debe afrontar para mirar hacia el futuro y poder generar empleo en el marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que no se trata de encontrar un empleo para sobrevivir sino un puesto de trabajo que sea digno, estable para la familia y propicio para la paz en la comunidad.

Así, quiero agradecerles su presencia aquí durante estas dos horas. Creo que hemos planteado un gran

número de ideas y que muchas de ellas necesitan profundizarse, si bien se ha demostrado que este tipo de discusión informal ofrece buenos resultados. Si les parece, podemos continuar con esta dinámica en el futuro y utilizarla también para abordar otro tipo de cuestiones.

Cuanto más libremente abordemos esta cuestión, más fácil será encontrar soluciones a los complejos problemas a los que tenemos que hacer frente. Cuanto más elaboremos nuestros discursos más difícil será llegar a posiciones comunes. Creo que vale la pena intentarlo y, aun si los temas son difíciles, podemos utilizar métodos de trabajo menos elaborados de los que utiliza el procedimiento ordinario de esta Conferencia.

Muchas gracias a todos. Creo que hemos tenido una reunión muy fructífera.

Original inglés: El PRESIDENTE — Con esto agotamos el tiempo atribuido a esta sesión interactiva. Estoy seguro de que desearán unirse a mí para dar las gracias al Director General por su sobresaliente prestación al frente de este debate del día de hoy, así como a todo el equipo de DECLARATION.

Este debate tripartito nos ha dado una clara indicación tanto de la importancia que conceden ustedes a este instrumento de promoción que han creado, como de la dirección que desearían que tomáramos en relación con la compleja cuestión de la discriminación en el empleo y la ocupación.

(Se levanta sesión a las 17 h. 15.)

INDICE

	Página
<i>Decimocuarta sesión:</i>	
Discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva sobre sugerencias para la acción futura	1
<i>Oradores:</i> El Presidente, el Secretario General, Sra. Sanui, Sr. Mailhos, Sra. Theodorsen, Sra. Diallo, Sra. Byers, Sr. Shenoy, Sra. Gomes dos Santos, Sr. Sabah, Sra. Drbalová, Sra. Trogen, Sra. Anderson, Sra. Wong, Sra. Tuch, Sra. Robinson, Sra. Tucker, Sr. Owuor, Sr. Matheson, Sra. Okubo, Sra. Ayikwei Kofie, Sra. Bakoko Bakoru.	