



Organización
Internacional
del Trabajo



En condiciones de libertad y dignidad

Vías hacia la igualdad racial
en el mundo del trabajo

RESUMEN EJECUTIVO



► Resumen ejecutivo

En la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), adoptada en 1944, se proclama que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades».

Ochenta años después, en la Cumbre del Futuro que se celebró en 2024 en las Naciones Unidas, los líderes mundiales reconocieron que «nuestro empeño en remediar la injusticia y reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos para construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas no dará fruto a menos que redoblemos nuestros esfuerzos por promover la tolerancia, asumir la diversidad y combatir todas las formas de discriminación, como el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia»¹. A partir de este compromiso renovado de luchar contra la discriminación racial, el informe arroja luz sobre las desigualdades raciales en los mercados de trabajo y las políticas destinadas a combatirlas. El informe, en el que se señalan una serie de vías para reforzar las acciones en favor de la igualdad racial en el mundo del trabajo, tiene por objetivo la promoción del diálogo social y de las reformas políticas para garantizar y fomentar la igualdad de oportunidades y de trato para todos.

¿Qué es la discriminación racial?

Según la definición de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1966), la expresión «discriminación racial» es el trato diferenciado basado en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico. En el contexto del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT, la discriminación racial se ha abordado principalmente en relación con los motivos prohibidos de raza, color y ascendencia nacional, todos ellos mencionados en dicho instrumento. El Convenio núm. 111 define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia» basada en un motivo prohibido que tenga «por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

El Convenio núm. 111 reconoce que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en requisitos profesionales no equivalen a discriminación. Las decisiones de empleo basadas en factores relacionados con el puesto, como la experiencia, las aptitudes o el esfuerzo (los denominados «méritos»), no solo son legítimas, sino esenciales para el éxito empresarial. Sin embargo, tales decisiones no deben estar relacionadas con características personales protegidas como la raza, el color o la ascendencia nacional, a menos que constituyan un requisito profesional.

Luchar contra la discriminación: una necesidad de las sociedades diversas

Las desigualdades raciales siguen siendo una característica generalizada y persistente de los mercados de trabajo. La mayor parte de los países son étnicamente diversos, y la población se diversifica cada vez más debido a la movilidad humana. La migración por motivos laborales y el desplazamiento forzoso forman parte de esta realidad. Las personas se encuentran en entornos sociales diferentes y pueden sufrir discriminación por su identidad racial o étnica.

¹ Naciones Unidas, Asamblea General, resolución 79/1, El Pacto para el Futuro, A/RES/79/1 (2024).

La igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación es un derecho humano universal. La aplicación de políticas y medidas adecuadas para combatir la discriminación racial en el mundo del trabajo es indispensable para lograr la justicia social. No tomar medidas de este tipo tiene graves consecuencias para las personas, las empresas, los mercados de trabajo y las sociedades. La discriminación impide que las personas desarrollen su potencial, sus competencias y sus talentos y sean recompensadas por sus contribuciones en pie de igualdad con los demás, independientemente del tipo de empleo u ocupación que desempeñen. La discriminación obstaculiza la productividad y crea barreras para atraer y mantener el talento.

En cambio, los lugares de trabajo diversos tienen más éxito. Las sociedades en las que se puede acceder a las oportunidades de empleo con independencia de la raza o la etnia, y en las que se respeta y valora la diversidad, son más capaces de reducir las desigualdades y reforzar la cohesión social y, en última instancia, la paz y la estabilidad.

Normas internacionales del trabajo para impulsar la igualdad racial

Desde la adopción de la Declaración de Filadelfia, la OIT ha elaborado una serie de normas internacionales del trabajo que orientan las acciones para eliminar la discriminación en el mundo laboral. El Convenio núm. 111, adoptado en 1958, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante consagrado íntegramente a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. El Convenio aborda la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, al tiempo que también permite a los Estados determinar motivos prohibidos adicionales, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

También existen instrumentos específicos de la OIT que se ocupan de los derechos de los grupos especialmente vulnerables a la discriminación racial, a saber, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas y tribales. Además, las actividades normativas de la OIT se han centrado en colmar las lagunas en materia de protección social y laboral de manera que se incluya a esos grupos, por ejemplo, a través del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). En el capítulo 2 del informe se presentan las principales características del Convenio núm. 111 y de otras normas internacionales del trabajo que orientan las acciones a fin de luchar contra la discriminación racial y promover la igualdad.

Entender las desigualdades raciales en el mercado de trabajo

Para entender las desigualdades y la discriminación en el mercado de trabajo resultan fundamentales la recopilación y el análisis exhaustivos de datos. Unos datos fiables proporcionan una base sólida para identificar tendencias, prever la evolución futura y tomar decisiones políticas basadas en hechos. La transparencia y la accesibilidad de esos datos son esenciales para garantizar que las intervenciones en el mercado de trabajo se basan en datos empíricos y no en especulaciones o suposiciones, además de garantizar la legitimidad de esas intervenciones y fomentar la confianza de los ciudadanos.

En el capítulo 3 se examina el modo en que distintos países recopilan datos desglosados por raza o etnia en las encuestas de población activa, destacando los retos metodológicos y sus implicaciones. Sobre la base de un análisis de los datos desglosados por raza y origen étnico de 47 países, disponibles en la colección de microdatos armonizados de la OIT, en este capítulo se presentan datos empíricos sobre las diferencias entre los resultados del mercado de trabajo de los distintos grupos raciales o étnicos con miras a ilustrar esas desigualdades; se examinan distintos métodos para entender hasta qué punto la discriminación por motivos raciales o étnicos genera desigualdades en el mercado laboral, y se presentan los resultados de la aplicación del denominado método de descomposición a una serie de países



seleccionados, con el fin de entender en qué medida las desigualdades observadas pueden deberse a la discriminación racial.

En todos los países analizados, los pueblos indígenas y tribales y los afrodescendientes figuran sistemáticamente entre los grupos que sufren las desigualdades de forma persistente y pronunciada. Los miembros de estos y otros grupos raciales o étnicos desfavorecidos tienen más probabilidades de trabajar en el sector informal, realizar trabajos elementales y desempeñar empleos peor remunerados, así como de tener un acceso desigual a la protección social. El análisis de descomposición indica claramente que la discriminación racial es un factor que genera desigualdades en el acceso al empleo y los ingresos.

Prohibir la discriminación racial en el empleo y la ocupación

El establecimiento de un marco jurídico adecuado que prohíba la discriminación racial y de otros tipos es fundamental para avanzar hacia la eliminación de la discriminación y para promover la igualdad de oportunidades para todos. En el capítulo 4 se presentan los resultados de un examen de la legislación mundial realizado por la OIT. La mayor parte de los países han incluido cláusulas en materia de igualdad y no discriminación en sus constituciones y más de 140 de esas constituciones prohíben explícitamente la discriminación racial. A escala mundial, la legislación laboral es el principal medio para prohibir la discriminación en el lugar de trabajo. En 139 de los 187 Estados Miembros de la OIT, la legislación laboral prohíbe la discriminación racial. Sin embargo, en 21 de esos países, la protección contra la discriminación es incompleta porque la legislación no prohíbe la discriminación racial en todos los ámbitos del empleo y la ocupación. Por ejemplo, puede que no haya protección durante el proceso de contratación. En algunos países, la protección contra la discriminación racial en el trabajo se ampara en la legislación en materia de igualdad o en las leyes de derechos humanos, y no en la legislación laboral.

La protección jurídica contra la discriminación racial también puede ser incompleta porque la legislación laboral o de otro tipo no prohíbe ni define explícitamente tanto la discriminación directa como la indirecta. Hasta la fecha, solo se prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta y se establece una definición jurídica de ambas en 47 Estados Miembros de la OIT, la mayor parte de los cuales son países europeos (influenciados por las Directivas sobre igualdad de trato de la Unión Europea). La legislación de otros 33 países prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta, aunque sin establecer una definición jurídica de estos conceptos.

Además, la protección jurídica a menudo es incompleta porque la legislación pertinente no incluye disposiciones que, en los procedimientos judiciales, trasladen la carga de la prueba al presunto discriminador una vez que se establece la existencia de indicios razonables. Además, es posible que la legislación aún tenga que adaptarse para abordar específicamente la violencia y el acoso basados en la discriminación. La información sobre cómo se aplican en la práctica las disposiciones legislativas en vigor en materia de igualdad y no discriminación para hacer frente a la discriminación algorítmica en el empleo y la ocupación sigue siendo limitada. Sin embargo, para garantizar que la legislación se adecua a los fines perseguidos resulta necesario disponer de esa información (véase capítulo 7).

Medidas proactivas contra la discriminación estructural y sistémica

La persistencia de las desigualdades raciales en los mercados de trabajo indica que es necesario reflexionar sobre cómo prevenir y abordar de forma más proactiva la discriminación racial y otras formas interrelacionadas de discriminación. Además de garantizar una protección jurídica efectiva a cada víctima de discriminación, se necesitan medidas proactivas para combatir la discriminación estructural y sistémica a fin de lograr resultados equitativos en el mercado de trabajo para todos. Aunque el tipo y la combinación de medidas deberán adaptarse a las circunstancias, en el informe se pone de manifiesto



que las políticas nacionales de empleo y contratación pública se han infrautilizado para promover esos objetivos (capítulo 6).

Una evolución positiva que cabe destacar es la mayor atención prestada a la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, en particular mediante la adopción y aplicación de políticas o planes de igualdad. Se trata de un ámbito en el que hay que trabajar más con miras a evaluar las experiencias existentes, compartir las lecciones aprendidas y generar conocimientos sobre lo que funciona a la hora de hacer avanzar la igualdad de oportunidades y de trato para los grupos vulnerables a la discriminación racial (capítulo 5).

Vías hacia la igualdad racial: adoptar medidas en el mundo del trabajo

La discriminación racial es una denegación de los derechos humanos, la libertad y la dignidad. Con la Declaración de Filadelfia como base perdurable, la adopción de medidas contra la discriminación racial y de cualquier otro tipo y contra las desigualdades en el mundo del trabajo está en el núcleo del mandato de justicia social de la OIT y de su visión del progreso social. Los mandantes de la OIT —Gobiernos, empleadores y trabajadores— tienen un papel y una responsabilidad importantes a este respecto (véase capítulo 8). Sobre la base de sus conclusiones y de las normas internacionales del trabajo pertinentes, en el informe se proponen ocho vías hacia la igualdad racial que los mandantes de la OIT y los responsables de la formulación de políticas tal vez deseen tener en cuenta a la hora de adoptar medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos (véase el recuadro RE1).

► Recuadro RE1. Vías hacia la igualdad racial: Adoptar medidas en el mundo del trabajo

1. Mejorar la disponibilidad de datos

Aumentar la visibilidad de las desigualdades existentes en el mercado de trabajo mediante la recopilación y el análisis exhaustivos de datos sobre dicho mercado desglosados por género, origen étnico y otras características no solo requiere la ampliación de las encuestas de hogares y de población activa para incluir identificadores raciales o étnicos, sino también el diseño cuidadoso de muestreos probabilísticos que garanticen que pueden extraerse conclusiones significativas. Con datos fiables, los responsables políticos podrán valorar el alcance de las desigualdades en el mercado de trabajo y el impacto de las barreras a las que se enfrentan las personas víctimas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia. Se trata de un primer paso esencial para la formulación de políticas eficaces con miras a reducir las desigualdades estructurales.

2. Reforzar la protección jurídica frente a la discriminación racial y de otros tipos

Ha llegado el momento de que los países revisen y refuercen sus marcos jurídicos con miras a prohibir exhaustivamente la discriminación racial y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación, incluidos la violencia y el acoso basados en la discriminación. La protección jurídica debería ser accesible para todos los trabajadores, abarcar la discriminación indirecta e incluir disposiciones que inviertan la carga de la prueba en los casos de discriminación. Las reformas deben fundamentarse en evaluaciones detalladas del funcionamiento y la eficacia de la legislación vigente, incluso en relación con la discriminación algorítmica, y avanzar en las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

3. Abordar de forma proactiva la discriminación estructural

Es necesario adoptar medidas proactivas en favor de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación a través de una gama más amplia de políticas socioeconómicas, incluidas las políticas de empleo, protección social y migración laboral, con miras a superar las desventajas intergeneracionales y las desigualdades estructurales que sufren los grupos vulnerables a la discriminación racial en el mercado de trabajo. Abordar la discriminación estructural implica evaluar si las políticas e instituciones existentes, incluidas las



laborales, funcionan eficazmente para reducir las desigualdades raciales y la discriminación, y de qué manera. Para realizar esas evaluaciones es necesario desarrollar marcos e instrumentos teóricos y prácticos.

4. Hacer que las políticas de empleo respondan a las desigualdades raciales

Las políticas nacionales de empleo deben ir más allá de los compromisos generales con el principio de no discriminación y formular medidas específicas para la inclusión en el mercado de trabajo de los grupos vulnerables a la discriminación, incluida la discriminación racial o étnica. Un análisis en profundidad del mercado de trabajo que tenga en cuenta las experiencias de los grupos vulnerables a la discriminación puede proporcionar una base sólida para esas políticas. Resulta fundamental disponer de estadísticas sobre el mercado de trabajo desglosadas por etnia, género, discapacidad y otras características relevantes, ya que ponen de manifiesto los retos específicos a los que se enfrentan los distintos grupos vulnerables a la discriminación. Además, es esencial garantizar que los grupos afectados tienen acceso a las medidas, los servicios, los programas y las intervenciones, lo que puede ayudarles a conseguir empleos de calidad, en igualdad de condiciones con los demás. A través de marcos pertinentes de resultados, debería evaluarse en qué medida los grupos afectados se benefician de dicho acceso.

5. Facilitar las oportunidades económicas

Apoyar a los emprendedores pertenecientes a grupos raciales o étnicos desfavorecidos mediante la formación y el desarrollo de competencias, facilitar el acceso a recursos como el crédito y la tierra, y la contratación pública social son algunas de las vías para superar la exclusión del mercado de trabajo. Documentar y evaluar este tipo de programas, así como compartir las experiencias y las lecciones aprendidas, puede desempeñar un papel fundamental en el reforzamiento de las iniciativas y facilitar la reproducción o ampliación de las intervenciones que hayan tenido éxito.

6. Reforzar las políticas en el lugar de trabajo

Empleadores públicos y privados de todo el mundo realizan esfuerzos para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en sus organizaciones y empresas. En diversos países, la legislación obliga a tomar determinadas medidas en el ámbito laboral. Recientemente, las nuevas leyes y políticas de transparencia salarial, algunas de las cuales abordan específicamente la discriminación salarial interseccional, impulsan las intervenciones a escala del lugar de trabajo como indispensables para lograr el cambio. El Convenio núm. 190 de la OIT se refiere a las políticas del lugar de trabajo como medio de acción para prevenir la violencia y el acoso. La obtención de información y evidencias sobre el funcionamiento y la eficacia de diferentes tipos de políticas del lugar de trabajo, así como el intercambio de experiencias y de lecciones aprendidas, serán fundamentales para promover más dichas políticas y crear marcos normativos, o de otro tipo, adecuados que orienten y apoyen la elaboración y aplicación de políticas eficaces.

7. Pasar de las palabras a la acción

El fomento de la igualdad racial en el mundo del trabajo exige esfuerzos de los mandantes de la OIT, a saber, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión. A medida que las instituciones y organizaciones de los mandantes se hacen más diversas e inclusivas y refuerzan sus capacidades para abordar cuestiones de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo, pueden predicar con el ejemplo y fomentar el diálogo social y la cooperación para combatir la discriminación y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión.

8. Diálogo social, voz y participación

La voz y la participación de las víctimas de discriminación racial son fundamentales para garantizar que las políticas y las decisiones aborden sus necesidades reales. Sus experiencias aportan valiosos conocimientos que permiten promover soluciones más equitativas. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva y los convenios fundamentales de la OIT relacionados, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), facilitan esa voz y esa participación. En el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) se reconoce específicamente que los pueblos indígenas y tribales tienen derecho a la consulta y la participación. Los Gobiernos deberían establecer mecanismos específicos que permitan el diálogo institucionalizado, la consulta significativa y la participación activa de esos pueblos en las decisiones que afectan a sus vidas y comunidades.



Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza