



Eliminar la discriminación en los centros de trabajo

Las presentes orientaciones se han elaborado basándose en las normas internacionales del trabajo. Es aconsejable consultar las pertinentes normas de trabajo nacionales. Las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores también pueden ser una buena fuente de información sobre la legislación, los reglamentos y los convenios colectivos del país relativos a la ley y la práctica en materia de no discriminación.

La discriminación en el trabajo comprende cualquier "distinción, exclusión o preferencia [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"¹. Se produce discriminación cuando a una persona se la trata menos favorablemente que a otras por características que no guardan relación con las competencias de esa persona o con los requisitos que se exigen para desempeñar el puesto de trabajo.

Las empresas deberían respetar el principio de no discriminación en todas sus actuaciones. Las empresas deberían basar en las cualificaciones profesionales, la capacidad y la experiencia la contratación, la colocación, la formación y la promoción de su personal a todos los niveles², y alentar y apoyar a sus proveedores para que hagan otro tanto.

1 Motivos de discriminación en el empleo prohibidos

Los motivos de discriminación especificados y prohibidos en diversas normas internacionales de trabajo son³:

La raza y/o el color de la piel:

- ➔ Las distinciones basadas en la raza y/o el color de la piel están en gran medida arraigadas en factores sociales y

¹ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Artículo 1 b).

² OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (revisada en 2006), párrafo 22.

³ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Artículo 1 a).

económicos que no tienen la menor base objetiva. Normalmente entrañan discriminación contra un grupo étnico o una población indígena o tribal.

El sexo:

- ➔ La discriminación por razón del sexo comprende las distinciones efectuadas fundándose en características y funciones biológicas que distinguen a los hombres de las mujeres, así como en diferencias sociales existentes entre los hombres y las mujeres. Las distinciones físicas comprenden cualquier requisito laboral que no sea esencial para desempeñar las funciones prescritas, por ejemplo, la exigencia de poseer una estatura o un peso mínimos que no influyen en el desempeño del puesto de trabajo. Las distinciones sociales son el estado civil, el estado marital, la situación familiar y la maternidad⁴.

La discriminación basada en el sexo también abarca el acoso sexual. El acoso sexual en el empleo consiste en acciones indecorosas que: se perciben correctamente que son condición necesaria para desempeñar un empleo o condición previa indispensable para obtenerlo; influyen en las decisiones relativas a la asignación de los puestos de trabajo, en las oportunidades de ascenso, etc.; o bien que afectan al desempeño del trabajo. **Las acciones que pueden constituir acoso sexual son:**

- **los insultos o las observaciones** inapropiadas, las bromas, las insinuaciones o los comentarios sobre la manera de vestir, el físico, la edad, la situación familiar, etc., de una persona;
- **una actitud condescendiente** o paternalista con implicaciones sexuales que rebaje la dignidad de la persona;
- **cualquier invitación** o petición inoportuna, implícita o explícita, vaya o no acompañada de amenazas;

⁴ Más detalles en: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y Recomendación (núm. 191); y Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y Recomendación (No. 165).

- **cualquier mirada lasciva** u otro gesto asociado a la sexualidad; o
- **cualquier contacto físico innecesario**, como tocar, acariciar, pellizcar o agredir.

La discriminación basada en el sexo afecta más comúnmente a las mujeres, especialmente en el caso de la discriminación indirecta (véase más adelante).

La religión:

- ➔ La discriminación religiosa comprende las distinciones basadas en la expresión de creencias religiosas o en la pertenencia a un grupo religioso. También comprende la discriminación contra personas que no se adhieren a una creencia religiosa determinada o que son ateas.

Aunque la discriminación fundada en las creencias religiosas no debería estar permitida, puede haber motivos legítimos para imponer requisitos en el centro de trabajo que limiten la libertad del trabajador de practicar una determinada religión. Por ejemplo, una religión puede prohibir trabajar un día diferente del día de descanso que establezca la ley o la costumbre; una religión puede imponer un tipo especial de vestimenta que pueda no ser compatible con el equipo de seguridad; una religión puede imponer restricciones alimenticias o rutinas cotidianas que al establecimiento le resulte difícil respetar plenamente; o un cargo puede exigir un juramento incompatible con una creencia o una práctica religiosa. En esos casos, se debe contrapesar el derecho del trabajador a practicar plenamente su fe o su creencia en el centro de trabajo con la necesidad de satisfacer exigencias que entrañe realmente el puesto de trabajo o con las exigencias de funcionamiento de la empresa.

Las opiniones políticas:

- ➔ La discriminación basada en las opiniones políticas abarca la pertenencia a un partido político; las actitudes políticas, sociopolíticas o morales manifestadas, o el compromiso cívico. Los trabajadores deberían estar protegidos contra la discriminación en el empleo fundada en actividades que expresen sus opiniones políticas; ahora bien,

esta protección no se aplica a los actos de violencia por motivos políticos.

La ascendencia nacional:

➔ Se trata de las distinciones basadas en el lugar de nacimiento de una persona, sus antepasados o sus orígenes extranjeros; por ejemplo, las minorías nacionales o lingüísticas, los nacionales de un país que han adquirido la nacionalidad por naturalización y/o los descendientes de inmigrantes extranjeros.

Los orígenes sociales:

➔ Los orígenes sociales abarcan la clase social, la categoría socioprofesional y la casta. Se puede utilizar los orígenes sociales para denegar a determinados grupos de personas el acceso a diversas categorías de trabajos o para restringirlos a determinados tipos de actividades. La discriminación basada en los orígenes sociales deniega a sus víctimas la posibilidad de pasar de una clase o una categoría social a otra. Por ejemplo, en algunas partes del mundo, se considera inferiores a determinadas "castas" y por ello se las confina a los trabajos de más baja categoría.

La edad:

➔ A menudo, los trabajadores de edad tropiezan con problemas en el empleo y el desempeño profesional a causa de prejuicios sobre sus capacidades y deseos de aprender, la tendencia a no tener en cuenta su experiencia y las presiones del mercado para contratar a trabajadores jóvenes que muchas veces salen más baratos⁵.

Los trabajadores jóvenes, de menos de 25 años de edad, también pueden ser discriminados. El trato sesgado contra los trabajadores jóvenes puede adoptar muchas formas, entre ellas una representación excesiva en los puestos de trabajo precarios con menores prestaciones, posibilidades de formación y perspectivas de carrera; el pago de salarios iniciales menores, inclusive en puestos de trabajo de escasa cualificación en los que es difícil justificar ese diferencial salarial aduciendo una productividad más baja; y períodos de ensayo más largos y un recurso mucho mayor a formas de contrato flexibles⁶.

El VIH/SIDA:

➔ Las personas que viven con el VIH/SIDA son a menudo objeto de discriminación en los centros de trabajo y en la comunidad. No se debería dis-

criminar ni estigmatizar a los trabajadores porque estén infectados por el VIH o se crea que lo están. No se debería exigir la prueba del VIH/SIDA a los solicitantes de trabajo ni a las personas ya empleadas. La infección por el VIH no es motivo legítimo para despedir a una persona. Las personas con enfermedades relacionadas con el VIH deberían poder trabajar mientras se encuentren médicamente en condiciones de hacerlo⁷.

La discapacidad:

➔ En el mundo, hay aproximadamente 470 millones de personas en edad de trabajar con una discapacidad. Aunque muchas están empleadas con excelentes resultados y plenamente integradas en la sociedad, en tanto que grupo las personas con discapacidad muchas veces se enfrentan a situaciones desproporcionadas de pobreza y desempleo. Las empresas no deberían discriminar negativamente a las personas con discapacidad en las prácticas de empleo y deberían adoptar medidas positivas cuando fuese factible para atender las necesidades especiales que esas personas puedan tener en los centros de trabajo⁸.

La nacionalidad:

➔ Los inmigrantes que residen legalmente en el territorio habría que tratarlos no menos favorablemente que a los nacionales en lo relativo a los salarios y las prestaciones, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones remuneradas, la formación, la afiliación a sindicatos y el disfrute de los beneficios de la negociación colectiva, el alojamiento y la seguridad social⁹.

La orientación sexual:

➔ Los trabajadores y las trabajadoras pueden padecer discriminación si se sabe o se cree que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales; y pueden ser objeto de intimidación o de violencia verbal, psicológica y física por parte de otros trabajadores¹⁰. Se alienta a las empresas a eliminar la discriminación contra los trabajadores basada en la orientación sexual.

Los trabajadores con responsabilidades familiares:

➔ Las pautas actuales del tiempo de trabajo, lo mismo en las economías in-

dustrializadas que en desarrollo y en transición, están ejerciendo más presión sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Se entienden por "responsabilidades familiares" los hijos y demás personas a cargo¹¹. La definición de las personas que constituyen una «familia» puede ampliarse y se podría formular después de consultar a los trabajadores de que se trate o a sus representantes. Los trabajadores que tienen responsabilidades familiares son muchas veces discriminados en la contratación, la colocación, el acceso a la formación y los ascensos. Las empresas deberían evitar discriminar en contra de los trabajadores con responsabilidades familiares; y no imponer horas de trabajo excesivas, horas extraordinarias impredecibles que hacen difícil planear la atención de los familiares y el trabajo en los días de descanso tradicionales, sin menoscabo de las necesidades operacionales de la empresa.

La afiliación sindical o las actividades sindicales:

➔ Todos los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos y adherirse a los existentes y a participar en actividades sindicales en tanto que miembros o dirigentes¹². Las empresas no deberían discriminar negativamente a los trabajadores que ejerzan este derecho.

Otros motivos:

➔ Los trabajadores deberían ser escogidos únicamente por su capacidad para desempeñar su trabajo. Se alienta a las empresas a examinar sus prácticas de contratación y relativas a otros aspectos del empleo para determinar otros posibles motivos de discriminación que puedan dar lugar a que se trate a algunas personas que buscan trabajo o a trabajadores de manera menos favorable que a otros por características que no guardan relación con las competencias de la persona o con los requisitos que exige reunir el puesto de trabajo.

2 Dónde se produce discriminación

Puede producirse discriminación antes de la contratación, en el puesto de trabajo o al dejarlo. Donde sucede más frecuentemente es en los siguientes terrenos:

- la contratación
- la remuneración (véase la sección IV)
- las horas de trabajo y de descanso

⁵ Véase la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162).

⁶ La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Ginebra, 2007. Véanse las páginas 42 y 43. Texto en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf

⁷ Código de prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. Texto en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/manuales.htm>

⁸ Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159) y Recomendación (núm. 168); Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; se puede consultar el texto de los tres instrumentos en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103529.pdf

⁹ Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), Artículo 6.

¹⁰ La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, op.cit., páginas 47 y 48.

¹¹ La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, op. cit., páginas 86 y 87.

¹² Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Artículo 2; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Artículo 1.

- las vacaciones remuneradas
- la protección de la maternidad
- la seguridad de empleo
- las colocaciones
- la evaluación del desempeño y los ascensos
- las oportunidades de formación
- las perspectivas de trabajo
- la seguridad social
- la seguridad y la higienes laborales
- la terminación del empleo¹³.

La discriminación no tiene por qué ser deliberada y sucede a menudo que la discriminación y los trabajadores de una empresa se quedan sorprendidos ante las prácticas discriminatorias que descubren cuando se ponen a detectarlas.

Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas. Se produce discriminación directa cuando se hace una distinción, preferencia o exclusión explícita por uno o varios motivos. Por ejemplo, un aviso de empleo "solo para hombres" constituiría discriminación directa. La discriminación indirecta son situaciones, medidas o prácticas que en apariencia son neutrales, pero que de hecho dan lugar a un trato desigual de las personas con determinadas características. Este segundo tipo de discriminación, por su índole más oculta, es el más difícil de atajar. Por ejemplo, si organizamos cursos de formación después del trabajo, muy a finales del día, excluiremos a trabajadores a los que puede interesar asistir a ellos, pero no pueden hacerlo por tener responsabilidades familiares; los trabajadores que reciben menos formación es probable que estén en situación desventajosa en las siguientes colocaciones y en lo relativo a las perspectivas de ascenso.

No todas las distinciones son discriminatorias. Por ejemplo, se permiten las basadas en las competencias necesarias para determinado tipo de trabajo, lo mismo que las medidas especiales de protección o de asistencia que impone una legislación nacional, por ejemplo relativas a la salud y la maternidad. Las distinciones basadas en las competencias o el esfuerzo son legítimas, y son aceptables las disparidades de remuneración que reflejan diferencias en años de estudio o en el número de horas trabajadas. Además, tampoco constituye discriminación el cumplimiento por las empresas de las políticas oficiales concebidas para corregir pautas históricas de discriminación y ampliar de ese modo la igualdad de oportunidades y de trato. Hacer realidad el principio de la igualdad de trato puede exigir medidas especiales y tomar en cuenta las diferencias

¹³ Recomendación núm.111 sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958.

3 Medidas que se sugieren para eliminar la discriminación y promover la igualdad de trato

Se alienta a las empresas a eliminar la discriminación en el empleo aplicando las siguientes medidas:

- ➔ **Asumir un firme compromiso desde arriba.** Cuando los directivos supremos asumen la responsabilidad de las cuestiones de igualdad en el empleo y demuestran estar comprometidos con la diversidad, emiten una fuerte señal a otros directivos y a los supervisores y trabajadores.
- ➔ **Efectuar una evaluación** para determinar si existe discriminación dentro de la empresa, por ejemplo utilizando un cuestionario de autoevaluación.
- ➔ **Implantar una política de la empresa** que establezca procedimientos claros sobre no discriminación e igualdad de oportunidades y darla a conocer dentro y fuera de la empresas.
- ➔ **Impartir formación** en todos los niveles de la organización, especialmente a quienes intervienen en las funciones de contratación y de selección, a los supervisores y directivos, para ayudar a sensibilizar y alentar a la gente a actuar contra la discriminación.
- ➔ **Apoyar las campañas de sensibilización en curso** para combatir los estereotipos.
- ➔ **Establecer objetivos mensurables y calendarios y plazos concretos para alcanzarlos.**
- ➔ **Supervisar y cuantificar los avances** para conocer con exactitud qué mejoras se han hecho.
- ➔ **Modificar la organización del trabajo y la distribución de las tareas** en la medida en que sea necesario para evitar efectos negativos en el trato y el adelanto de determinados grupos de trabajadores. Esta intervención comprende medidas para que los trabajadores puedan equilibrar el trabajo y las responsabilidades familiares.
- ➔ **Asegurar la igualdad de oportunidades en materia de perfeccionamiento profesional,** entre otras cosas planificándolas para que la participación sea la máxima posible.
- ➔ **Atender las quejas,** tramitar los recursos y prever remedios para los empleados en los casos en que se detecta discriminación.
- ➔ **Alentar los esfuerzos desplegados en la comunidad para establecer un ambiente de igualdad de acceso a las oportunidades** (por ejemplo, programas de educación de adultos y apoyo de los servicios de salud y guardería).

4 Igualdad de remuneración

El principio de la no discriminación con respecto al empleo y la profesión comprende el principio de la igualdad de remuneración de los hombres y las mujeres que producen un trabajo de igual valor¹⁴. El principio de la igualdad de salario por trabajo de igual valor significa que las tasas y los tipos de remuneración no deberían basarse en el sexo del empleado, sino en una evaluación objetiva del trabajo realizado.

La igualdad de remuneración es un derecho fundamental de las trabajadoras y los trabajadores. Ello no obstante, sigue habiendo un diferencial salarial entre los sexos; por término medio, en el mundo los ingresos por hora de las mujeres son aproximadamente el 75% de los de los hombres. Hay varias razones de esta brecha salarial en función del sexo: Las mujeres están subrepresentadas en los sectores mejor remunerados y en las grandes empresas, que suelen pagar más. Están asimismo subrepresentadas en los puestos de trabajo mejor remunerados de las empresas; los puestos de trabajo en que predominan las trabajadoras están clasificados a menudo en categorías inferiores, con las consiguientes remuneraciones más bajas. Las mujeres también están subrepresentadas en las empresas en que hay sindicatos. Están muy concentradas en el trabajo "flexible", como el trabajo a tiempo parcial, a destajo o temporal, que están mal pagados; además, hacen menos horas extraordinarias que los hombres. También es un factor importante la discriminación con respecto a la promoción en el empleo.

El principio de la igualdad se aplica a todos los elementos de la remuneración, comprendido el salario o paga ordinaria y otras cantidades y prestaciones básicas, abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie.

Este principio se puede poner en práctica con algunas medidas prácticas¹⁵:

- ➔ Los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y las estructuras salariales deberían basarse en criterios objetivos, independientes del sexo de los trabajadores de que se trate.
- ➔ Debería eliminarse cualquier referencia a un sexo determinado en todos los criterios sobre la remuneración, y en los convenios colectivos, los regímenes de salarios y primas, los plazos de pago, los planes de prestaciones, la cobertura del seguro de enfermedad y otros incentivos extra.
- ➔ Habría que revisar y ajustar cualquier régimen o estructura de remuneración que tenga por consecuencia agrupar a

¹⁴ Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (núm. 100).

¹⁵ Pueden verse orientaciones detalladas en Promoting equity. Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide. OIT, Ginebra. 2008. Texto adjunto para responder.

los miembros de un sexo determinado en una clasificación laboral y un nivel salarial específicos, para que no haya otros trabajadores que realicen un trabajo de igual valor en una clasificación laboral y con un nivel salarial diferentes.

- ➔ Cada vez que se descubra una situación de desigualdad de remuneración habría que adoptar medidas correctivas.
- ➔ Se podría organizar programas especiales de formación para informar a los empleados, especialmente a los supervisores y directivos, de la necesidad de pagar a los trabajadores en función del valor del trabajo, no de quién lo realice.
- ➔ Tendrían que celebrarse negociaciones consagradas específicamente a la igualdad de remuneración entre la dirección, los representantes de los empleados y las trabajadoras afectadas por la clasificación de puestos de trabajo o la estructura salarial desiguales de un centro de trabajo determinado.
- ➔ A los empleados a tiempo parcial y por horas se les debería tratar en todos los tipos de remuneración en pie de igualdad con los empleados a tiempo completo, en proporción al número de horas que trabajen.
- ➔ El valor del trabajo debería basarse únicamente en los componentes del trabajo, las responsabilidades, las competencias, el esfuerzo, las condiciones de trabajo y los principales resultados.

Consultas y cooperación con los representantes de los trabajadores en la empresa

Por conducto de sus representantes, los trabajadores pueden ser el aliado más firme de la dirección en la lucha contra la discriminación. Las empresas deberían estudiar la conveniencia de establecer órganos bipartitos, de los que formen parte representantes de los trabajadores elegidos libremente, para determinar las áreas y estrategias prioritarias y para oponerse a los sesgos en el centro de trabajo. La participación de los representantes de los trabajadores en la lucha contra la discriminación en el trabajo asegurará que se comprometan con los objetivos fijados al respecto.

Recursos

OIT, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (revisada en 2006).

Texto en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf>

➔ **Normas internacionales del trabajo**

Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) y Recomendación (núm.111).
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Recomendación (núm.90).
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm.175) y Recomendación (núm.182).
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156) y Recomendación (núm.165).
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (No. 159) y Recomendación (núm. 168).
Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162).
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).

Los textos de los convenios pueden consultarse en:

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Los textos de las recomendaciones pueden consultarse en:

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>

➔ **Otros instrumentos normativos**

Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; el texto en: www2.ohchr.org/.../law/disabilities-convention.htm

➔ **Otros recursos**

“Campaña de igualdad de género de la OIT, 2008–2009”, Revista Trabajo, vol. 65, abril de 2009. Texto en: http://www.ilo.org/wow/PrintEditions/lang--es/docName--WCMS_108611/index.htm

Igualdad de género y trabajo decente – Convenios y recomendaciones clave para la igualdad de género, 2006. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género. Texto en: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang--es/docName--WCMS_088160/index.htm

Guía de recursos sobre igualdad de género en el mundo del trabajo. Texto en: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Igualdad entre hombres y mujeres o de género. Guía para la negociación colectiva, S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines y F. O'Neill, 1998.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_13_span.pdf

Folleto 1: Negociación para la igualdad

Folleto 2: Condiciones de trabajo

Folleto 3: Maternidad y responsabilidades familiares

Folleto 4: Defender los derechos de los trabajadores no permanentes y vulnerables

Folleto 5: Dignidad en el lugar de trabajo

Folleto 6: Que se escuche a la mujer

Organización del trabajo de forma más favorable a la familia

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wf-5.pdf>

Conciliación de la vida laboral y familiar: Qué hacen los sindicatos

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wf-8.pdf>

Helpdesk de la OIT
Programa de Empresas Multinacionales
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Tel: +41.22.799.6264
Fax: +41.22.799.6354
assistance@ilo.org