

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe general sobre la marcha
de las actividades de la OIT relativas
a la discriminación en materia
de empleo y ocupación****Introducción**

1. La discriminación en el empleo y la ocupación, junto con sus amplias y cambiantes manifestaciones, sigue siendo un desafío para los mandantes de la OIT, lo que explica las numerosas solicitudes de asistencia formuladas a la OIT desde todas las regiones. La no discriminación y la promoción de la igualdad han sido y siguen siendo uno de los principios fundamentales de la OIT. Este aparece reflejado en la Constitución de la OIT y subyace al concepto de trabajo de decente. Se trata también de un componente fundamental para promover las estrategias de reducción de la pobreza¹, la construcción de la paz y la seguridad², y la práctica empresarial responsable³. Los enfoques de la lucha contra la discriminación y de la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo varían considerablemente, tanto como las manifestaciones de la discriminación y las circunstancias de cada país. Esto queda reflejado en el amplio abanico de actividades de la OIT en esta esfera, como se ilustra en las siguientes secciones.
2. Aunque existen distintos motivos de discriminación, como el sexo, la raza, el color, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social, la discapacidad y la edad, muchos de ellos están relacionados en la práctica; asimismo, estos factores de desventaja suelen darse a la vez y transmitirse de generación en generación. También se ha prestado especial atención a la situación de determinados colectivos de trabajadores, como los migrantes, los trabajadores con discapacidades, los trabajadores que están real o supuestamente infectados por el VIH/SIDA, los trabajadores indígenas o pertenecientes a tribus, y los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Asimismo, se ha reconocido la

¹ Véase *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General (Ginebra, 2003).

² Véase *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*, Anexo a la Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo (2005).

³ Véase *Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality: Case studies from 10 countries*, ACT/EMP, documento núm. 43 (2005), págs. 9 y 10.

existencia de vínculos entre la discriminación, la pobreza, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, lo que hace necesaria la puesta en marcha de estrategias integradas.

3. Muchas organizaciones internacionales abordan determinados aspectos de la discriminación; la OIT, sin embargo, trata la cuestión con el mayor grado de exhaustividad, ya que cuenta con un instrumento dedicado a ella: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Este Convenio, junto con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), constituyen las bases sobre las que se asientan las actividades de la OIT en materia de discriminación y promoción de la igualdad. Algunos otros instrumentos de la OIT también son pertinentes, como los relativos a las políticas de empleo, a la creación de trabajo, al desarrollo de los recursos humanos, a la protección de la maternidad, a los trabajadores migrantes, a los trabajadores con discapacidades, a los trabajadores con responsabilidades familiares, y a los pueblos indígenas y tribales. En la Resolución adoptada por la Conferencia en 2004⁴ también se hace un llamamiento a los gobiernos, a los interlocutores sociales y a la OIT para que contribuyan de forma activa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.
4. Aunque las cuestiones relativas a la discriminación se abordan en otros foros del Consejo de Administración (como la Comisión de Cooperación Técnica) y en el marco de la presentación y discusión del Informe global que cada cuatro años se dedica a la cuestión de la igualdad⁵, el presente informe ha desempeñado desde siempre un exclusivo e importante papel. La cuestión de la discriminación se examinó inicialmente en el Comité sobre Discriminación del Consejo de Administración y, posteriormente, tras la reestructuración del Consejo de Administración en 1993 en la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo⁶. El informe general representa una oportunidad para examinar de forma periódica las actividades de la OIT en los Estados Miembros y en la Oficina, abordándose todos los medios de actuación.
5. Así pues, en el presente documento se examinan las estrategias desarrolladas y aplicadas junto con los mandantes de la OIT para atajar la discriminación y promover la igualdad en el empleo y la ocupación durante el pasado año. Habida cuenta de las limitaciones de espacio, es imposible reflejar plenamente la amplitud y la profundidad de las actividades emprendidas, por lo que se ha hecho hincapié en ejemplos ilustrativos. En el presente documento se exponen una serie de estrategias y enfoques, orientaciones proporcionadas por el sistema de control de la OIT, informaciones relativas a los trabajadores de los territorios árabes ocupados, y diversos desafíos y oportunidades.

Situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados

6. El Consejo de Administración examinó por separado la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados hasta marzo de 1994, fecha en la que recomendó que dicha

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo: *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad* (2004).

⁵ OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, 2003). El próximo informe está previsto para 2007.

⁶ Documento GB.256/13/24. Véanse también los documentos GB.259/LILS/6/6 y GB.259/LILS/5/7.

cuestión se encomendara a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo⁷. La Oficina ha seguido considerando la cuestión y, en 2005, volvió a enviar misiones a Israel, a los territorios árabes ocupados y a la República Árabe Siria. En dichas misiones se examinaron las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores en los territorios árabes ocupados⁸. En el presente informe se subraya en particular la incesante discriminación que se ejerce contra la población árabe en el Golán sirio ocupado.

Orientaciones de los órganos de control

7. Los órganos de control de la OIT proporcionan valiosas orientaciones a la Oficina y a los mandantes de la OIT respecto de la identificación y fijación por orden de prioridad de las cuestiones que se han de examinar en materia de discriminación y de las actividades que se han de contemplar.
8. En 2005, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones continuó observando en algunos países una evolución positiva respecto de la adopción de nuevas leyes para prohibir la discriminación y establecer un marco más global de protección de la igualdad, incluida la igualdad de remuneración. Asimismo, destacó algunas situaciones en que la aplicación de los convenios pertinentes en la legislación debía mejorarse, especialmente en los casos en que no existe una protección legislativa adecuada o en que algunas categorías de trabajadores están excluidas del alcance de la protección en vigor⁹. Se constató que, en varios países, las disposiciones legales sobre igualdad de remuneración no eran completamente conformes con el principio establecido en el Convenio núm. 100; en especial, se señalaron problemas específicos relacionados con la aplicación del concepto de «igual valor». En varios casos, la Comisión señaló la falta de una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en relación con todos los motivos de discriminación contemplados en el Convenio núm. 111.
9. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones también indica que, incluso en aquellos lugares donde se han adoptado leyes y políticas a favor de la no discriminación y la igualdad, la aplicación de éstas en la práctica sigue siendo a menudo problemática. La Comisión subraya con frecuencia que la promoción de una mejor comprensión y conocimiento de los principios relativos a la igualdad es crucial para garantizar la aplicación efectiva de las normas en materia de igualdad. En cuanto a las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, que siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad por razón de sexo, la Comisión puso de relieve la necesidad de desarrollar y utilizar sistemas objetivos de evaluación de los puestos de trabajo que estén exentos de prejuicios de género. También instó a los gobiernos a elaborar y analizar estadísticas apropiadas para determinar el alcance de las desigualdades remunerativas existentes y de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En cuanto al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), la Comisión ha destacado la necesidad de establecer mecanismos integradores de diálogo como medio para prevenir la discriminación o evitar su perpetuación.

⁷ Documentos GB.259/9/31 y GB.261/LILS/5/7.

⁸ Véase *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*, Anexo de la Memoria del Director General presentada a la Conferencia Internacional del Trabajo (2005).

⁹ Por ejemplo, los trabajadores domésticos, los trabajadores eventuales, los trabajadores agrícolas o los trabajadores empleados en zonas francas industriales.

Estrategias y enfoques

10. Se pueden establecer algunas estrategias y enfoques como medio para luchar contra la discriminación y promover la igualdad a partir de la información relativa al período que se examina.

Promover de la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes

11. La ratificación de los convenios relativos a la igualdad, aun no siendo un fin en sí misma, pone de manifiesto el compromiso de los Estados Miembros con los principios contenidos en dichos instrumentos y con su aplicación. La promoción de la ratificación de estos convenios es, pues, una estrategia clave para impulsar las medidas destinadas a eliminar la discriminación en el ámbito nacional. Esto se está haciendo mediante el realce de la importancia del principio de la no discriminación en el marco del Programa de Trabajo Decente, la facilitación de las consultas y el consenso tripartitos, la prestación de asistencia en el examen de las legislaciones, las políticas y las prácticas nacionales, y el apoyo de los procesos de ratificación oficial.
12. Desde la discusión por esta Comisión de la cuestión relativa a la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT en noviembre de 2005¹⁰, se ha registrado la ratificación por China del Convenio núm. 111, tras algunos años de cooperación entre este país y la OIT. Se sigue prestando asistencia a otros países respecto de los Convenios núms. 100 y 111¹¹. Aunque el número de ratificaciones de otros convenios relativos a la igualdad es más bajo, se sigue solicitando asistencia, y el proceso de ratificación avanzó en algunos países el pasado año¹².
13. Para lograr un avance más equilibrado en la ratificación de los convenios pertinentes, es fundamental diseñar y poner en marcha programas de cooperación y asistencia técnicas de la OIT, ya que con ellos se promueven los principios contenidos en dichos instrumentos y se avanza hacia una eventual ratificación y una mejor aplicación de los mismos. Los esfuerzos coordinados realizados por la Oficina en relación con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), esfuerzos que conllevaron la adopción de medidas decisivas en pro de la ratificación en varios países, parecen confirmar la validez de dicha estrategia¹³. El Fondo Asociativo para la Igualdad de Género, con el que se financió la puesta en práctica del objetivo de igualdad de género del Programa y

¹⁰ Véase el documento GB.294/LILS/5.

¹¹ Se está proporcionando asesoramiento a Samoa, Vanuatu, Kiribati, Islas Salomón y República Democrática de Timor-Leste con miras a promover y facilitar la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111; asimismo, se prestó asistencia al Gobierno de Chile respecto de la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

¹² Entre las últimas ratificaciones cabe citar la del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) (Chipre) y la del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (Albania y República de Moldova). En un taller nacional sobre trabajo decente y personas con discapacidad celebrado en Sri Lanka se contempló la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

¹³ Por ejemplo, Moldova y Bulgaria decidieron ratificar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y la ratificación de los Convenios núms. 156 y 183 se previó en el Plan de Acción en pro del Trabajo Decente de Filipinas.

Presupuesto de la OIT para 2004-2005, también ha resultado ser una herramienta eficaz para concienciar a los mandantes y aumentar su capacidad de promover la ratificación y aplicación de los cuatro convenios fundamentales en materia de igualdad de género ¹⁴.

Reforzar el marco jurídico y político de los países

14. La implantación de un marco jurídico apropiado en materia de igualdad de oportunidades y de trato es un aspecto central de cualquier estrategia destinada a eliminar la discriminación. Las leyes establecen derechos y obligaciones en el ámbito nacional, sentando de esta forma el fundamento normativo de la protección contra la discriminación y de la promoción de la igualdad. La OIT respalda la elaboración de leyes específicas en materia de no discriminación con miras a promover el derecho a la igualdad de oportunidades de determinados grupos de trabajadores. Asimismo, la inclusión de disposiciones pertinentes en la legislación general relativa al trabajo o al empleo también es importante. En el centro de todo proceso de examen y reforma de la legislación laboral para el que se cuente con la asistencia de la OIT está la participación tripartita. La Oficina proporciona apoyo a los equipos nacionales de redacción, envía a consultores, formula observaciones sobre los proyectos de ley y proporciona orientación acerca de las normas internacionales del trabajo, así como ejemplos de leyes y prácticas a título comparativo. Se han preparado una serie de herramientas de apoyo para los procesos legislativos ¹⁵. Se promovió de forma sistemática la adopción de una perspectiva de género en la elaboración de la legislación y en el examen de las repercusiones de género de ésta; en este sentido, se procuró que hubiera un equilibrio de sexos en la composición de los equipos de redacción.
15. En 2005, la Oficina proporcionó asesoramiento legislativo a unos 20 países respecto de diversas cuestiones, entre ellas la discriminación y la igualdad. En muchos países, la asistencia de la OIT ha tenido como resultado la adopción de leyes que reflejan y promueven las normas pertinentes. Por ejemplo, tal como confirmó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en 2005, el nuevo Código del Trabajo de Burkina Faso recoge en la actualidad el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio núm. 100. También se obtuvieron resultados tangibles respecto de la adopción de legislación relativa al VIH/SIDA y a las discapacidades en el marco del trabajo y el empleo, así como, en particular, a las cuestiones relacionadas con la discriminación ¹⁶.
16. La prestación de apoyo para la elaboración, adopción y aplicación de políticas relativas a la no discriminación y a la igualdad es otra estrategia importante puesta en práctica por la Oficina. En las políticas se fijan objetivos y metas y se definen medios de actuación. La Oficina apoyó la elaboración de políticas temáticas, especialmente en relación con la igualdad racial o de género, los pueblos indígenas y tribales, la discapacidad, el VIH/SIDA y la migración; con todo, también promovió la integración de las cuestiones relativas a la

¹⁴ Convenios núms. 100, 111, 156 y 183.

¹⁵ En 2005 se elaboraron versiones actualizadas de la Guía sobre legislación del trabajo y de su correspondiente Guía del formador. La Guía para hacer efectiva la igualdad de oportunidades de empleo de las personas con discapacidades a través de la legislación (*Guidelines on Achieving Equal Employment opportunities for People with Disabilities through Legislation*) fue objeto de una amplia difusión en 2005.

¹⁶ En los últimos años se han elaborado nuevas leyes sobre esta cuestión con el apoyo de la OIT en Camboya, India, Kenya, Lesotho, Madagascar, Nigeria, República Unida de Tanzania, Swazilandia, Viet Nam y Zambia. En 2005 se prestó apoyo a la República Unida de Tanzania para la elaboración de leyes exhaustivas en materia de discapacidad.

igualdad y la discriminación en las políticas y estrategias más amplias relacionadas con el empleo y la reducción de la pobreza¹⁷. Por ejemplo, en el Brasil, la OIT asistió al Gobierno en la elaboración de una política nacional para prevenir y combatir el racismo y la discriminación por razón de sexo en el empleo y la educación, facilitando a tal fin el mantenimiento de consultas con los interlocutores sociales y las partes interesadas. Otro proyecto tuvo como resultado el refuerzo de las disposiciones relativas a la igualdad de género de las políticas nacionales de empleo de los países de la región de los Balcanes. La Oficina aplica esta estrategia mediante, entre otras cosas, la sensibilización acerca de las normas y las políticas de la OIT¹⁸, la promoción del diálogo social, aportaciones técnicas específicas¹⁹, y el intercambio de información sobre buenas prácticas²⁰.

- 17.** La asistencia legislativa y el asesoramiento político en materia de discriminación son esferas en las que la Oficina ha desarrollado una competencia reconocida, razón por la cual los mandantes solicitan su ayuda de forma periódica. Asimismo, se trata de un ámbito en que la labor de la Oficina ha tenido un impacto cuantificable, como ponen de manifiesto los numerosos casos de adopción de leyes y políticas relativas a la igualdad. Un número considerable de unidades de la Oficina desarrollan su labor en esta esfera; al mismo tiempo, un número creciente de organizaciones internacionales distintas de la OIT están llevando a cabo actividades en este ámbito. El mantenimiento de la OIT como proveedora eficaz de servicios de apoyo en aras de la creación de marcos jurídicos y políticos apropiados en materia de igualdad en los distintos países depende de la continuación de los conocimientos y la experiencia técnica necesarios, así como de la coordinación entre unidades y oficinas. También son cruciales la coordinación y la colaboración con otros actores internacionales que prestan asesoramiento legislativo y político en materia de igualdad²¹.

Fortalecer las instituciones y los mecanismos nacionales

- 18.** La eliminación de la discriminación requiere la existencia de instituciones y mecanismos sólidos que hagan cumplir la legislación relativa a la igualdad, que identifiquen y atajen los casos de discriminación y que promuevan la igualdad en el empleo y la ocupación. A tal fin, la OIT ha apoyado la creación de instituciones y mecanismos nuevos y el

¹⁷ En 2005, la OIT llevó a cabo «auditorías» étnicas acerca de los Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) en 14 países, con el fin de comprobar si en ellos se habían tenido en cuenta las circunstancias específicas de los pueblos indígenas y tribales y en qué medida, y si estos últimos habían participado en su elaboración.

¹⁸ Por ejemplo, mediante la labor llevada a cabo en el marco del Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales (Proyecto PRO-169), que generó un aumento del interés por las políticas de la OIT en esta esfera en África y Asia.

¹⁹ Por ejemplo, se han realizado aportaciones técnicas sustanciales para la elaboración de un plan nacional de acción positiva en el empleo en el Brasil.

²⁰ Una herramienta de primer orden ha sido la base de datos e.quality@work.

²¹ Por ejemplo, la OIT debería asegurarse de que el sistema de las Naciones Unidas, al prestar asistencia respecto de las políticas y las leyes relativas a la igualdad de género, promueva la política y las normas de la OIT relativas a la igualdad de género en el empleo y la ocupación. En Bosnia y Herzegovina, el PNUD coordina las actividades realizadas por los organismos de las Naciones Unidas en la esfera de la igualdad de género, y ha hecho un llamamiento a la OIT para que proporcione asesoramiento a un grupo de trabajo sobre la aplicación de la legislación relativa a la igualdad de género.

fortalecimiento de los ya existentes mediante la creación de capacidad, el desarrollo de herramientas y el fomento de redes y alianzas.

- 19.** La Oficina ha participado en varias iniciativas encaminadas a colmar la falta de instituciones eficaces que aborden las cuestiones relativas a la discriminación; así, por ejemplo, ha prestado su apoyo a la creación y puesta en marcha de la Comisión Tripartita sobre la Igualdad de Género y Raza en el Trabajo en el Brasil²². La prolongada presencia de un consejero de la OIT en materia de discapacidad en Afganistán tuvo como resultado el aumento de la importancia concedida a la necesidad de promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y a la creación de una unidad especial en el seno del Ministerio de Trabajo. Asimismo, la Oficina está respondiendo a las solicitudes de asistencia técnica formuladas por algunos países de América Latina con el fin de facilitar el establecimiento de mecanismos apropiados para mantener consultas con los pueblos indígenas y tribales y, de esta forma, reforzar la aplicación del Convenio núm. 169.
- 20.** Las iniciativas integrales para fortalecer las instituciones y los mecanismos de promoción de la igualdad suelen incluir actividades destinadas a fomentar la adopción de recomendaciones y planes de acción orientados a la lucha contra la discriminación y la adopción de legislación. Así pues, el desarrollo de herramientas ha de ir acompañado necesariamente del suministro de formación especializada o de asistencia para el fortalecimiento de las discapacidades en materia de discriminación e igualdad. Por ejemplo, en Indonesia, tras la ratificación del Convenio núm. 111, la Oficina ha colaborado con el Gobierno y los interlocutores sociales con miras a la adopción de legislación, al establecimiento de un grupo de trabajo sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, y a la elaboración de directrices destinadas a las empresas sobre cómo hacer efectiva la igualdad de oportunidades en el empleo y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Entre las actividades de seguimiento cabe señalar la puesta en marcha de cursos de formación para mediadores, inspectores del trabajo y directores de recursos humanos.
- 21.** La Oficina también se esfuerza por fortalecer las instituciones y los mecanismos existentes con el fin de que puedan reconocer y atajar los casos de discriminación en el desempeño diario de su función. En el marco de la asistencia encaminada al desarrollo y mejora de los sistemas nacionales de administración del trabajo, la OIT realiza auditorías en los departamentos del trabajo en las que participan los interlocutores sociales; en ellas se verifica que las propias políticas de los Estados Miembros en materia de género o igualdad se incorporan en los programas y actividades de los ministerios del trabajo. Como resultado de estas auditorías, los ministerios del trabajo han incluido las cuestiones relativas a la igualdad de género en sus propias estrategias de formación interna.
- 22.** Los jueces de los tribunales del trabajo, los juristas y los inspectores del trabajo desempeñan funciones clave en la aplicación y ejecución de los principios de la igualdad y la no discriminación. Por tanto, el suministro de formación especializada a estos profesionales para que amplíen sus conocimientos en esta esfera sigue siendo un componente importante de la estrategia de la OIT encaminada a incrementar la eficacia de las instituciones y los mecanismos encargados de hacer cumplir la legislación pertinente. La evaluación de la eficacia de los cursos de formación para jueces realizada en 2005 confirmó la validez del método empleado: un número creciente de participantes está recurriendo a las normas internacionales del trabajo relativas a la igualdad en el desempeño de sus funciones; la comprensión del derecho del trabajo ha aumentado; los conocimientos adquiridos durante los cursos se han compartido con compañeros de profesión; y se ha

²² En el reglamento interno de la Comisión se atribuye a la OIT la función de asesora permanente de la misma.

influido en las decisiones judiciales²³. La Oficina ha seguido llevando a cabo actividades formativas de envergadura; asimismo, ha continuado elaborando manuales y directrices para los jueces y magistrados de los tribunales del trabajo sobre la cuestión del VIH/SIDA y, en particular, sobre la discriminación motivada por dicho virus y enfermedad, para lo cual se ha basado en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. En 2005 se han publicado materiales nuevos, como una guía para los inspectores del trabajo y una serie de directrices para los jueces y magistrados de los tribunales del trabajo²⁴.

- 23.** Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también desempeñan un papel central en la aplicación de los principios de la no discriminación y la igualdad, especialmente cuando la voluntad de dar efecto a dichos principios se combina con capacidad técnica. Mediante la dispensación de formación específica sobre igualdad y no discriminación a los funcionarios gubernamentales, a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, y a los empleadores del sector privado, se proporciona a éstos un conocimiento sustancial acerca de la igualdad y la no discriminación que pueden poner en práctica en el desempeño diario de su labor²⁵. En este sentido, el Consejo de Administración pidió al Director General que velara por la introducción de una perspectiva de género en todos los proyectos de la OIT y que aumentara, «por medio de la cooperación técnica, la capacidad de los mandantes de la OIT y de los interlocutores en la ejecución de proyectos para fomentar la igualdad de género en el mundo del trabajo»²⁶. La Oficina ha proporcionado a los mandantes de la OIT formación acerca de la incorporación de una perspectiva de género con el fin de que fortalezcan su capacidad para elaborar políticas y programas en los que se tengan en cuenta las consideraciones de género²⁷. Se amplió el

²³ Véase Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín): *Evaluation d'impact des cours sur les Normes Internationales du Travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999-2003)* (2005). Se está preparando un manual de formación para jueces y abogados en el que se dedicará una sección a la cuestión de la igualdad.

²⁴ En Africa Oriental, la Oficina participó en la organización de talleres de fortalecimiento de las capacidades con miras a introducir la perspectiva del VIH/SIDA en la inspección y la administración del trabajo.

²⁵ En Asia, la Oficina ha emprendido una serie de actividades para fortalecer las capacidades de los gobiernos y los interlocutores sociales. En Filipinas, por ejemplo, la OIT promovió el fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos con el fin de que los programas de evaluación de los puestos de trabajo que se llevan a cabo tanto en el sector público como en el privado sean participativos y objetivos desde el punto de vista del género. En China, una de las actividades destinadas a fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para abordar las cuestiones relativas a la discapacidad consistió en la organización de un curso de formación para las organizaciones de trabajadores sobre la forma en que los sindicatos podían abordar los derechos de los trabajadores discapacitados; la celebración de un taller de formación en el que participaron funcionarios gubernamentales, proveedores de servicios y empleadores tuvo como resultado el aumento de la colaboración con las empresas del sector privado en lo que respecta al empleo de los trabajadores discapacitados.

²⁶ Documento GB.292/14, párrafo 22.

²⁷ En Sri Lanka, por ejemplo, la formación en materia de género ha tenido como resultado que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Asuntos de la Mujer hayan llegado a las comunidades de forma deliberada y haciendo hincapié en la igualdad. Las Directrices sobre Políticas de Género han desbrozado el camino para que las organizaciones de empleadores participen de forma activa en las iniciativas en curso de la OIT y organicen sus propias actividades. Para dar seguimiento a la auditoría en materia de género que se llevó a cabo en 2004, también se proporcionó formación en esta esfera a los sindicatos; en particular, se proporcionó capacitación a los formadores acerca del desarrollo de las capacidades de liderazgo de las mujeres sindicalistas.

alcance de las auditorías realizadas por la OIT en materia de género mediante la extensión de la metodología de inspección a sus mandantes. La realización de una auditoría junto con la Secretaría de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) constituyó el primer paso dado por la OIT en esta dirección en el ámbito internacional. En general, las auditorías en materia de género y demás mecanismos de evaluación de la OIT siguen poniendo de manifiesto considerables vacíos y limitaciones que obstaculizan la aplicación de una estrategia encaminada a incorporar la perspectiva de género. Es importante señalar que la promoción de otras cuestiones relativas a la igualdad (la relativa a los pueblos indígenas y tribales, al VIH/SIDA y a los discapacitados), aun siendo todavía insuficiente, está adquiriendo una mayor prominencia; a este respecto, se está proporcionando formación al personal de la OIT y de otras instituciones internacionales para velar por que se tengan en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad en el contexto de la planificación, el desarrollo y la aplicación de proyectos ²⁸.

24. La Oficina ha seguido fomentando la vinculación de las organizaciones y las instituciones para promover la creación de redes y alianzas como mecanismos importantes para propugnar el cambio. La labor desarrollada en el Brasil, Malasia y Sri Lanka es un ejemplo de las actividades de la Oficina en esta esfera. La Oficina brindó su apoyo al Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) en la organización de una reunión de los sindicatos de los principales países de emigración de la región para crear un mecanismo eficaz con el que proteger adecuadamente a los trabajadores migrantes que están trabajando legalmente en el país ²⁹. El primer Simposio internacional sobre los pueblos indígenas aislados del Amazonas y de la región del Gran Chaco, financiado conjuntamente por la OIT y el Ministerio de Justicia del Brasil, tuvo como resultado la creación de una Alianza Internacional para la Protección de los Pueblos Indígenas Aislados y la adopción de una declaración de medidas para fortalecer la aplicación del Convenio núm. 169 en la región. En Sri Lanka, la Oficina está colaborando con la Federación de Empleadores de Ceilán en el establecimiento de su Red de Empleadores en materia de Discapacidad, destinada a promover el empleo de los trabajadores discapacitados entre la comunidad empresarial de todo el país ³⁰.
25. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos son actores clave en la transferencia, mantenimiento y actualización de las calificaciones de la fuerza de trabajo

²⁸ Por ejemplo, en el marco del Proyecto PRO 169 se organizó un curso de formación de una semana de duración sobre cuestiones relativas a los pueblos indígenas y tribales para el personal de la OIT y de otras organizaciones multilaterales interesadas. Asimismo, en el Proyecto PRO 169 se ha elaborado, en colaboración con IPEC, un conjunto de directrices para abordar las cuestiones relativas a los indígenas en el marco de los proyectos orientados a luchar contra el trabajo infantil. En 2006 se dará seguimiento a estas iniciativas mediante la organización de cursos de formación para el personal en el nivel regional y la realización de pruebas adicionales sobre la eficacia de las directrices en una selección de países.

²⁹ En este taller se formuló una serie de conclusiones que pueden consultarse en el sitio web del MTUC (<http://www.mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>). En Tailandia se apoyó la organización de un taller de colaboración sobre los trabajadores migrantes dirigido a los sindicatos tailandeses para el que se contó con la aportación de recursos por parte de sindicatos de Camboya, China (Región Administrativa Especial de Hong Kong), Malasia, República Democrática Popular Lao y Singapur, así como de la Unión de Myanmar en el exilio. En Turquía se creó un Foro de Mujeres Trabajadoras junto con la Confederación de Sindicatos de Turquía y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

³⁰ Otro caso llamativo en que la Oficina ha prestado con éxito su apoyo a la creación de alianzas es el del Foro anual de discusión sobre la igualdad de remuneración, en el que se reúnen las federaciones sindicales globales y varios programas de la OIT dedicados a las cuestiones relativas a la igualdad de género y de remuneración.

como medio de ampliar las oportunidades de empleo para todos. Tradicionalmente, la formación y la actualización profesionales no han llegado por igual a todos los segmentos de la población, y la Oficina se está esforzando por promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la adquisición de calificaciones para todos los hombres y mujeres. El fomento de la participación en las actividades existentes de formación profesional de la Oficina se está llevando a cabo, por ejemplo, mediante los proyectos denominados «Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género» (WEDGE) y «Educación para el trabajo, empleo y derechos de los pueblos indígenas» (ETEDPI). En el marco del proyecto WEDGE se colabora con los interlocutores sociales para fomentar el desarrollo empresarial de la mujer y la igualdad de género mediante el aumento de la base de conocimientos y la ampliación de los planes de formación profesional y de otros servicios. En el marco del proyecto ETEDPI se han aplicado metodologías y estrategias innovadoras en las que se combinan la alfabetización, la educación básica, la formación profesional y la capacitación en actividades generadoras de ingresos y que se adaptan, por tanto, a las necesidades y los valores de las comunidades indígenas.

Promover la adopción de medidas en el lugar de trabajo

26. En las decisiones e interacciones que se producen a diario en el lugar de trabajo es donde se pone de manifiesto la situación de desventaja de los miembros de algunos grupos frente a otros más favorecidos, por lo que el lugar de trabajo es un punto de acceso privilegiado para abordar la discriminación. La promoción de la adopción de medidas en el lugar de trabajo como elemento clave de la estrategia de la OIT es importante, como lo muestra el gran número de iniciativas y solicitudes formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Oficina ha trabajado en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores de varios Estados Miembros a fin de elaborar modelos de políticas para el lugar de trabajo, compilaciones de prácticas adecuadas en el lugar de trabajo³¹, instrumentos prácticos y módulos de formación piloto para las empresas. Una parte de ese material está destinado a las grandes empresas, mientras que otra parte está dirigido a las pequeñas y medianas empresas³². Los temas tratados abarcan desde orientaciones concretas sobre cuestiones como el VIH/SIDA³³, la diversidad étnica³⁴ y el acoso sexual hasta un asesoramiento más general sobre posibles situaciones de discriminación en todos los aspectos de las prácticas aplicadas en el lugar de trabajo, desde la contratación y la colocación hasta las promociones, la formación, la remuneración, el equilibrio entre el

³¹ *Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality, op. cit.*

³² Los instrumentos orientados a la adopción de medidas que se elaboraron y pusieron a prueba en el marco del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) son un ejemplo importante en esta esfera.

³³ Véase el CD-ROM titulado «Employers' organizations and HIV/AIDS – Information, tools and good practice for workplace action against HIV/AIDS».

³⁴ En el marco del proyecto de la OIT titulado «Promover la igualdad en la diversidad: Integración en Europa», se ha preparado material para las pequeñas y medianas empresas y para los representantes sindicales con el fin de apoyar la participación de los interlocutores sociales de toda la UE en el fomento de la integración y en la lucha contra la discriminación de que son objeto los inmigrantes.

trabajo y la vida familiar, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo y el acoso sexual ³⁵.

27. La Oficina también ha colaborado con los sindicatos en la elaboración de instrumentos y la recopilación de información para los representantes sindicales sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y para los dirigentes y miembros sindicales sobre la comprensión y el fomento de la igualdad de remuneración y el desarrollo de la formación con miras a la evaluación imparcial de los puestos en el lugar de trabajo. La formación tripartita acerca de la negociación colectiva parece ser una manera particularmente eficaz de aplicar tanto los principios internacionales como la legislación nacional en el lugar de trabajo y contribuir a que los empleadores y los trabajadores entiendan su pertinencia para mejorar la productividad y los resultados en el lugar de trabajo, así como las condiciones y las oportunidades de trabajo. La Oficina ha promovido la integración de las cuestiones relativas a la igualdad en el lugar de trabajo mediante actividades de formación para los interlocutores sobre la incorporación en los convenios colectivos de disposiciones en materia de igualdad ³⁶.

Ampliar la base de conocimientos

28. La discriminación es un fenómeno cambiante y dinámico, por lo que las medidas que se adopten para prevenirla y luchar contra ella sólo serán eficaces si se basan en conocimientos actualizados. Por consiguiente, es indispensable mantener y ampliar una base de conocimientos adecuada sobre las cuestiones relativas a la discriminación, pues ello sustenta las distintas actividades de la OIT descritas en el presente documento. Esta estrategia se pone en práctica mediante el análisis del alcance y la naturaleza de las formas de discriminación existentes y recién surgidas a escala nacional, regional y mundial, y la elaboración de datos estadísticos. Se ha comprobado que también es útil investigar y examinar las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación y en pro de la igualdad, a fin de dar a conocer y reproducir las experiencias que han dado buenos resultados.
29. En 2005, la Oficina puso en marcha varios estudios sobre el alcance y los efectos de los distintos métodos de evaluación de los puestos sin prejuicios por motivos de género utilizados en una serie de países ³⁷, así como un análisis de costos-beneficios de la incidencia de la legislación en materia de igualdad de remuneración. Hay un número considerable de investigaciones llevadas a cabo o en curso sobre cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad y el acoso sexual, lo que está reforzando las iniciativas para promover la ratificación y aplicación de las normas y los principios de la OIT relacionados con esas esferas. Actualmente hay una investigación en

³⁵ Entre los ejemplos recientes, cabe citar el manual titulado *Equal Employment Opportunity Manual* (y un manual para formadores) publicado en Filipinas, que se ha puesto a prueba como guía práctica para que los directivos de las empresas adopten y apliquen prácticas que propicien la igualdad de oportunidades en el empleo en los lugares de trabajo. En Sri Lanka, la Oficina respaldó la elaboración, por la Federación de Empleadores de Ceilán, de directrices sobre políticas empresariales en materia de igualdad y equidad.

³⁶ Por ejemplo, en Indonesia y Ucrania.

³⁷ Ese estudio se realizó en el contexto de la elaboración de un manual y un conjunto de directrices para mandantes tripartitos sobre la manera de llevar a cabo una evaluación de los puestos de trabajo sin prejuicios por motivo de género, prestando especial atención a las circunstancias concretas de las pequeñas y medianas empresas de los países en desarrollo y las economías en transición.

marcha para determinar si el empleo informal es un puente hacia el empleo formal y qué diferencias existen a este respecto entre los hombres y las mujeres. La Oficina también ha compilado estadísticas desglosadas por sexo sobre temas útiles para analizar la igualdad de género en el empleo³⁸. También se está trabajando para ampliar el indicador 11 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, relativo a la proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola³⁹.

- 30.** Sobre la base de la metodología de la OIT aplicada anteriormente en otros siete países europeos, la Oficina puso en marcha estudios nacionales para comprobar las prácticas en Francia y Suecia, a fin de medir el grado de discriminación contra los trabajadores inmigrantes y sus características, con el propósito de reforzar las medidas de lucha contra la discriminación. En Viet Nam, se prestó apoyo a un estudio sobre las posibilidades de creación de empleo de las cooperativas y las organizaciones de autoayuda de minorías étnicas, cuyos resultados se utilizarán para incorporar las preocupaciones de esas minorías al programa de trabajo decente por país. En la India acaba de finalizar un importante estudio de la OIT sobre la discriminación basada en el origen social. Se han llevado a cabo estudios en Camboya y el Camerún relacionados con la participación de los pueblos indígenas y la integración de los intereses indígenas en los procesos nacionales de estrategia de lucha contra la pobreza, y se ha realizado un estudio en Nepal sobre los pueblos indígenas, la pobreza y los conflictos.
- 31.** El análisis de género sigue siendo un instrumento importante para determinar las desigualdades entre los hombres y las mujeres que deben abordarse en el contexto de las actividades de la OIT. Por tanto, la Oficina ha seguido examinando la relación que existe entre el género y otras cuestiones, como el trabajo infantil, la trata de personas y el VIH/SIDA. En el último año, han aparecido varias publicaciones en relación con el género y el trabajo infantil. Con respecto a los pueblos indígenas y tribales, se realizaron estudios en Costa Rica y el Perú para examinar la relación triangular que existe entre el género, el trabajo infantil y la discriminación.
- 32.** La Oficina siguió poniendo los conocimientos relativos a la igualdad y la discriminación a disposición de los mandantes y del público en general mediante el sitio web de la OIT. Entre esas iniciativas, cabe citar el Observatorio Internacional de Derecho del Trabajo, las directrices legislativas, la base de datos e.quality@work, las bases de datos sobre la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo, y los 100 ejemplos de iniciativas emprendidas por empleadores, sindicatos, organismos gubernamentales y ONG para luchar contra la discriminación que sufren los trabajadores migrantes. Es preciso mantener actualizados esos instrumentos a fin de garantizar su permanente pertinencia para los mandantes y para la labor de la Oficina. La OIT puede examinar opciones para facilitar el acceso a los conocimientos sobre cuestiones de discriminación a través de Internet de manera más consolidada.

Influir en el programa mundial y crear asociaciones

- 33.** Si bien históricamente la OIT ha desempeñado un papel único a nivel internacional en lo relativo a la promoción de la no discriminación en el empleo y la ocupación, hay ahora una multiplicidad de actores internacionales que se están ocupando cada vez más de varios

³⁸ Por ejemplo, la distribución de las horas de trabajo, el empleo agrícola y no agrícola según la situación en el empleo y la participación en la economía informal.

³⁹ Es uno de los tres indicadores señalados para alcanzar el objetivo 3 (Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer). Véase www.un.org/millenniumgoals.

aspectos de esta cuestión. Esta evolución es positiva, ya que la discriminación es una cuestión transversal que es necesario abordar desde diversas perspectivas. Como resultado de ello, es esencial la colaboración con miras a promover políticas y medidas internacionales que tengan en cuenta los principios y normas de la OIT en materia de no discriminación. En la actualidad, esta estrategia se impulsa sobre todo mediante la participación en la formulación de políticas internacionales y la elaboración de normas, así como mediante el establecimiento de redes, aunque en algunos casos se han creado asociaciones institucionalizadas con carácter específico ⁴⁰.

34. Procurar influir en las políticas y actividades de los organismos y bancos de desarrollo ha sido también un componente clave de esta estrategia. Recientemente, la OIT fue uno de los anfitriones del Diálogo internacional para hacer avanzar la igualdad y la inclusión racial (Brasilia) (*Internacional Dialogue on Advancing Equity and Racial Inclusion*), junto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el PNUD y el DFID ⁴¹. La Oficina también contribuyó a la preparación por parte de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial de un proyecto de nota de orientación sobre sus resultados en materia de normas, entre las que se incluyen las normas relativas a la no discriminación.
35. Un ejemplo reciente que ilustra la forma de impulsar esta estrategia en el contexto de la elaboración de normas fuera de la OIT es la importante contribución de la Oficina al Grupo de Trabajo especial de las Naciones Unidas encargado de preparar una convención sobre los derechos y la dignidad de las personas con discapacidades. A lo largo de 2005, la Oficina siguió también trabajando con otros organismos de las Naciones Unidas que se ocupan de cuestiones relativas a la discriminación, con inclusión de los órganos creados en virtud de tratados pertinentes, la Comisión de Derechos Humanos y sus órganos subsidiarios y mandatos pertinentes, así como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas.
36. En 2005, la Oficina siguió garantizando la participación notoria de la OIT en una serie de conferencias y cumbres internacionales que dieron lugar a la adopción de planes de acción relativos específicamente a cuestiones relacionadas con la no discriminación y la promoción de los principios de la OIT. Tras la participación activa de la Oficina en la Cumbre de Jefes de Estado de la Organización de Estados Americanos (Mar del Plata, Argentina), se adoptó una declaración y plan de acción que prevén, entre otras cosas, medidas para eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades.

Desafíos y oportunidades

37. La no discriminación es un principio y derecho fundamental, pero quizá uno de los más difíciles de abordar por una serie de razones. Algunas de las dificultades con que tropiezan los mandantes de la OIT a la hora de tratar esta cuestión son los diferentes niveles y terrenos en los que tiene lugar la discriminación, la fuerza de las actitudes individuales y sociales y las percepciones acerca de las diferencias y capacidades de los cambios en la estructura y la dinámica del mercado de trabajo que generan nuevas desigualdades, y la dificultad que supone medir los resultados de la discriminación de manera precisa. En consecuencia, si bien las actividades específicas han resultado útiles, en los casos en que se

⁴⁰ Por ejemplo, la participación de la OIT en el ONUSIDA y el Fondo para la Asociación Mundial sobre Discapacidad y Desarrollo.

⁴¹ Uno de los principales logros ha sido la creación de una red informal de especialistas e instituciones especializadas en las Américas y el hecho de mostrar la interconexión entre la discriminación racial en el trabajo y en otras esferas sociales. Como seguimiento, la Oficina ha trabajado junto con el BID para elaborar una serie de indicadores de igualdad racial.

ha puesto en práctica una estrategia multifacética, y las organizaciones de trabajadores y de empleadores han desempeñado un papel significativo, el impacto y la sostenibilidad han tendido a ser mayores.

- 38.** El gran número de contribuciones que se recibieron de diversas unidades y oficinas de la OIT durante la preparación de este documento ha puesto de relieve hasta qué punto la preocupación por abordar la problemática de la discriminación y promover la igualdad está generalizada entre los mandantes de la OIT y en toda la Oficina. Es evidente también que dada la considerable demanda de asistencia y los limitados recursos humanos y financieros con que se cuenta, la coordinación y la coherencia son aspectos esenciales. La información que se presenta en este documento puede ayudar quizá a la Oficina y a los mandantes a determinar la mejor manera de aprovechar la labor ya realizada, y los ejemplos que aquí se destacan podrían servir de inspiración para la futura labor en este ámbito. Esto resultará particularmente pertinente en el contexto de la elaboración y puesta en práctica de los programas de trabajo decente por país. Dado que no hay una única unidad institucional en la Oficina encargada de coordinar la labor con respecto a la discriminación, este documento podría desempeñar una función clave al estimular la reflexión acerca de cómo mejorar la articulación y comunicación de una estrategia global. Es necesario continuar las actividades relativas a la no discriminación y la promoción de la igualdad como compromiso a mediano y largo plazo, y es necesario hacerlo con un enfoque cada vez más integrado.

Ginebra, 9 de febrero de 2006.

Este documento se presenta para debate y orientación.

Anexo

Selección de publicaciones y documentos de trabajo

- Daza, José Luís: *Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo*, DIALOGUE, documento de trabajo núm. 9 (Ginebra, OIT, 2005).
- Ghellab, Yousef: *Non-discrimination in employment and occupation: Meeting of the labour legislation network of South Eastern Europe* (Budapest, OIT, 2005).
- Goshesh N. S., Jr.; Lee, Sangheon, y McCann, Deirdre (en prensa): *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues* (Ginebra, OIT).
- Hein, Catherine: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT, 2005).
- Martin, Philip: *Merchants of Labor: Agents of the evolving migration infrastructure*, International Institute for Labour Studies, Discussion Paper No. 158 (Ginebra, OIT, 2005).
- ; Abella, Manolo, y Kuptsch, Christiane: *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*, Global Management Series (Yale University Press, 2005).
- McCann, Deirdre: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Ginebra, OIT, 2005).
- OIT: *A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors* (Ginebra, 2005).
- . *Employers' organizations & HIV/Aids – information, tools and good practice for workplace action against HIV/Aids*. CD-ROM (Ginebra, 2005).
- . *Employers' organizations taking the lead on Gender Equality* (Ginebra, 2005).
- . *Gender policy guidelines handbook* (Colombo, 2005).
- . *HIV/Aids and work in a globalizing world* (Ginebra, 2005).
- . *Identificación de Oportunidades Económicas para Grupos de Mujeres y Comunidades*, Series sobre Género y Empleo (Ginebra, 2005).
- . *Promoviendo la igualdad de género: guía de los convenios y recomendaciones de la OIT de interés particular para las trabajadoras* (Ginebra, 2004) (publicado en tres idiomas).
- . *A guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Ginebra, 2004).
- . *Using the ILO code of practice and training manual: Guidelines for labour judges and magistrates* (Ginebra, 2005).

- . *Convenios de la OIT en materia de igualdad y normas nacionales sobre derechos laborales de las mujeres*, Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos (Lima, 2005).
- Olney, Shauna, y Rueda, Marleen: *Convenio núm. 154 – Promoción de la negociación colectiva* (Ginebra, OIT, 2005).
- Öun, Ida, y Pardo Trujillo, Gloria: *Maternity at work: A review of national legislation* (Ginebra, OIT, 2005).
- Rahman, Rushidan Islam: *The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh: A focus on gender dimensions*, Employment Strategy Papers (Ginebra, OIT, 2005).
- Ruwanpura, Kanchana N.: *Exploring the links of multidiscrimination: Considering Britain and India*, International Institute for Labour Studies, Discussion Paper No. 157 (Ginebra, OIT, 2005).
- Tomei, Manuela: *Affirmative action for racial equality: Features, impact and challenges*, Declaration Working Paper No. 44 (Ginebra, OIT, 2005).
- . *Indigenous and tribal peoples. An ethnic audit of selected poverty reduction strategy papers* (Ginebra, OIT, 2005).
- Zeng, Xiangquan; Lu, Liang, y Idris, Sa'ad Umar: *Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China*, Conditions of Work and Employment Series No. 11 (Ginebra, OIT, 2005).