Oficina
Internacional
del Trabajo

Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación

Guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT

Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación

Guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT

Elaborada por PRO169 y el Equipo de Equidad,
DEPARTAMENTO DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2007

Primera edición 2007

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en material de empleo y ocupación: guía para el Convenio no. 111 de l'OIT

Elaborada por el PRO169 y el Equipo para la Igualdad, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007

ISBN 978-92-2-320519-5

WEB PDF 978-92-2-320520-1

Oficina Internacional del Trabajo

Guía/igualdad de oportunidades en el empleo/discriminación/pueblo indígena/pueblo tribal/Convenio de la OIT/comentario/aplicación

Publicado también en francés: *Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession – Guide relatif à la convention no. 111 de l'OIT*, ISBN 978-92-2-220519-6, Ginebra, 2007, y en inglés: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation – A Guide to ILO Convention no. 111*, ISBN 978-92-2-120519-7, Ginebra, 2007

Foto de cubierta: Steve Collins

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Fotocompuesto en Suiza BRI
Impreso en Francia SAD

Guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT para pueblos indígenas

Prefacio

Esta guía para pueblos indígenas sobre el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) es parte de un esfuerzo más amplio de la OIT para respaldar el desarrollo y la aplicación de leyes y políticas nacionales guiadas por las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos.

El Convenio núm. 111 proporciona un marco importante para la promoción de los derechos de las mujeres y los hombres indígenas a la igualdad y a un trabajo decente en línea con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales 1989 (núm. 169) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007. La igualdad de acceso de los pueblos indígenas a un trabajo decente que respete sus necesidades y aspiraciones no es solo una cuestión de derechos humanos, sino que también es crucial para lograr los objetivos de desarrollo nacionales e internacionales.

Esta guía tiene como finalidad proporcionar a los pueblos indígenas información y herramientas para la interacción y el establecimiento del diálogo con las personas responsables de la toma de decisiones y de las políticas públicas. Asimismo, se trata de una herramienta para diferentes actores en materia de desarrollo en un sentido más amplio, incluyendo a los profesionales del desarrollo del ámbito nacional e internacional.

La publicación de esta guía es el resultado de un esfuerzo de colaboración entre el Proyecto para promover la política de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (PRO 169) y el Equipo de Equidad en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Este esfuerzo reúne la experiencia recogida en el contexto de las actividades de cooperación técnica y el control de la aplicación de las normas. La guía ha sido redactada por Martin Oelz y Birgitte Feiring con el apoyo de Lelia Jiménez Bartlett y publicada con el apoyo de DANIDA.

Indice

Introducción 1

Parte 1: La discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación 3

¿Quiénes son los pueblos indígenas y tribales? 3

Diversidad de situaciones 4

Restricciones al dedicarse a ocupaciones tradicionales (acceso a las tierras y los recursos) 4

Discriminación en materia de empleo 5

Discriminación de las mujeres indígenas 6

Discriminación interna 7

Conclusiones 7

Parte 2: El Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 9

¿Quién está cubierto por el Convenio? 9

¿Qué es la discriminación? 10

¿Qué quiere decir «empleo y ocupación»? 13

¿Qué son las medidas especiales? 15

¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en el marco del Convenio? . . 16

Conclusiones 17

Lista de verificación 1: Identificar leyes, políticas y prácticas discriminatorias 19

Lista de verificación 2: Fortalecer la política nacional para eliminar la discriminación de los pueblos indígenas y tribales 21

Parte 3: El sistema de control de la OIT 23

El control regular de los Convenios de la OIT 23

Procedimientos especiales 26

¿Pueden los pueblos indígenas participar en la supervisión de los Convenios de la OIT?. 26

Conclusiones 27

Referencias. 29

Anexo 1: Convenio núm. 111 de la OIT 31

Anexo 2: Recomendación núm. 111 de la OIT 35

Introducción

«… 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 …»

Declaración de Filadelfia, 1944

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo especializado del sistema de Naciones Unidas cuyo mandato es promover la paz duradera a través de la justicia social. La protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de las oportunidades de trabajo decente constituyen el núcleo del programa de la OIT. Como se expone en la Declaración de Filadelfia, que es una parte esencial de la Constitución de la OIT, el principio de igualdad de oportunidades y de trato es una de las misiones más importantes de la OIT. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación también se ha reconocido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 como un derecho humano fundamental que todos los miembros de la OIT deben respetar, fomentar y hacer realidad.

La mayoría de los Estados han aceptado obligaciones internacionales para que el derecho al trabajo decente sea una realidad, sin discriminación de ningún tipo. [1] La no discriminación en todos los aspectos del trabajo y empleo es un elemento fundamental de este derecho humano que el *Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)* intenta alcanzar. El Convenio núm. 111 es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT y ha sido ratificado por 165 países. [2] El Convenio está complementado por la *Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)*.

Los pueblos indígenas y tribales poseen culturas, sistemas de conocimiento y estrategias de subsistencia únicos. Sin embargo, muchos de ellos han perdido el control sobre

---

[1] Véase, por ejemplo, el artículo 6 (derecho al trabajo) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por 156 estados (según datos del 20 de julio de 2007).

[2] Según datos del 3 de septiembre de 2007.

su propio desarrollo a través de procesos históricos. Como consecuencia, a menudo se les excluye de la participación política y sus economías se debilitan debido a su falta de control sobre la tierra y los recursos. La mayoría de los pueblos, ya sean pueblos que se dedican al pastoreo, la caza y la recolección, que viven en el bosque, campesinos, o que trabajan en la economía informal o formal, hacen frente a altos niveles de discriminación y pobreza, así como a la falta de representación adecuada en la toma de decisiones. Además, las mujeres indígenas tienen que afrontar la marginación y la discriminación por razón de sexo.

El Convenio núm. 111 es aplicable (y muy pertinente) a los trabajadores indígenas; sin embargo, apenas se conoce entre las organizaciones de pueblos indígenas y tribales. Además, la conexión entre la discriminación de los trabajadores indígenas y la aplicación del Convenio núm. 111 se ha examinado en pocas ocasiones.

Así, los objetivos de esta guía son:

- Demostrar la relación entre el Convenio núm. 111 y la situación de los trabajadores indígenas y tribales;
- Proporcionar información práctica sobre el Convenio núm. 111 para facilitar su uso como instrumento para combatir la discriminación de estos trabajadores y promover su acceso a oportunidades de trabajo; y
- Ofrecer una perspectiva general de cómo la OIT supervisa la aplicación del Convenio núm. 111.

Además, el *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)*, adoptado por la OIT en 1989, proporciona una serie de elementos muy importantes para poder superar la discriminación de estos pueblos y garantizar su igualdad de oportunidades y trato. Por consiguiente, la guía también mostrará cómo elementos del Convenio núm. 169 pueden servir de orientación y contribuir a la aplicación efectiva del Convenio núm. 111 con el fin de que los pueblos indígenas y tribales puedan disfrutar enteramente de su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

La guía está estructurada en tres partes principales:

1. Temas principales relativos a la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación.
2. El Convenio núm. 111 y su aplicabilidad a la situación de los pueblos indígenas y tribales.
3. Introducción al sistema de control de la OIT.

1 La discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación

¿Quiénes son los pueblos indígenas y tribales?

Los pueblos indígenas y tribales[3] se componen de más de 370 millones de individuos y representan aproximadamente 5.000 pueblos distintos en más de 70 países diferentes.

El término «pueblos indígenas y tribales» es una denominación general para referirse a pueblos que poseen y han practicado su propio concepto y sistema de desarrollo humano en un contexto geográfico, socioeconómico, político e histórico determinado. A lo largo de la historia, estos pueblos han luchado por mantener su identidad como grupo, sus lenguas, creencias tradicionales, visiones del mundo y modos de vida, así como el control de sus tierras, territorios y recursos naturales.

El Convenio núm. 169 subraya que los pueblos indígenas incluyen a aquellos que:

- Son descendientes de poblaciones que habitaban el país o la región en el momento de la conquista, colonización o establecimiento de las fronteras estatales
- Conservan algunas o todas sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas propias

Asimismo, la mayoría de los pueblos indígenas:

- Están fuertemente vinculados a sus tierras y territorios
- Tienen lenguas, sistemas de conocimientos y creencias particulares
- Constituyen sectores no dominantes de la sociedad

Además, la autoidentificación es un criterio fundamental a la hora de determinar quién está cubierto por el Convenio.

[3] El Convenio núm. 169 de la OIT usa la terminología de «pueblos indígenas y tribales». Por razones prácticas, a partir de ahora se empleará «pueblos indígenas» con el mismo significado.

Las culturas, las instituciones de gobierno y los sistemas de conocimientos de los pueblos indígenas a menudo están relacionados con sus ocupaciones tradicionales, las cuales incluyen la artesanía, industrias rurales y basadas en la comunidad, así como actividades tradicionales como la caza, la pesca, la caza con trampas, la agricultura rotativa o la recolección. En algunos casos, los pueblos indígenas se identifican simplemente por sus ocupaciones tradicionales como, por ejemplo, los pastores, los agricultores rotativos y los cazadores-recolectores.

A menudo, los pueblos indígenas enfrentan problemas en común con otros segmentos marginados de la sociedad, como por ejemplo: la representación y participación escasas en la esfera política, el acceso limitado a los servicios sociales, y la discriminación y explotación en el mercado laboral. Sin embargo, como pueblos bien diferenciados, los pueblos indígenas persiguen de manera colectiva estrategias de subsistencia, valores y aspiraciones que pueden diferir fundamentalmente de la de otros sectores de la sociedad.

Diversidad de situaciones

La mayoría de los pueblos indígenas han desarrollado estrategias de subsistencia muy especializadas, las cuales están adaptadas a las condiciones específicas de sus territorios tradicionales y dependen en gran parte del acceso a las tierras, los territorios y los recursos. La era de la globalización económica ha aumentado la presión sobre las tierras y recursos de los pueblos indígenas, lo que significa que en muchos casos este tipo de estrategias de subsistencia, como el pastoreo o la agricultura rotativa, pueden dejar de ser viables.

Aunque la mayoría de los pueblos indígenas mantienen fuertes vínculos con sus tierras y territorios tradicionales y conservan algunos elementos de sus ocupaciones tradicionales, muchos buscan ingresos alternativos. Hoy en día, algunos, o incluso la mayor parte, de los miembros de la gran mayoría de grupos indígenas viven fuera de sus territorios tradicionales donde tienen que competir para conseguir trabajo y acceder a oportunidades económicas.

En resumen, la situación dista mucho de ser estática: los procesos históricos han tenido un profundo impacto sobre las ocupaciones y el empleo de los pueblos indígenas y les han obligado a desarrollar estrategias dinámicas y diversificadas para adaptarse a las circunstancias cambiantes ajenas a su voluntad. Esta diversidad de situaciones se debe tener en cuenta cuando se examine cómo el Convenio núm. 111 se relaciona con la situación de estos pueblos.

Restricciones al dedicarse a ocupaciones tradicionales (acceso a las tierras y los recursos)

El problema principal al que se enfrentan los pueblos indígenas en cuanto a sus ocupaciones tradicionales es la falta de reconocimiento de sus derechos a las tierras, los

territorios y los recursos. Muchas comunidades se han visto marginadas y alienadas a causa de la usurpación de tierras, proyectos de desarrollo a gran escala, traslado de la población, establecimiento de zonas protegidas, etc.

Las personas encargadas de la toma de decisiones a menudo no son conscientes de la importancia de las ocupaciones tradicionales de los pueblos indígenas en la reducción de la pobreza, la seguridad alimentaria y el desarrollo sostenible, así como en la economía nacional en general. En muchas ocasiones, las ocupaciones tradicionales son injustamente despreciadas, considerándolas obsoletas o poco productivas y, en algunos casos, incluso son prohiídas por ley. [4] La situación se agrava debido al deterioro de las condiciones medioambientales, la falta de inversiones, infraestructura y servicios sociales en las zonas indígenas, así como un pobre acceso a los mercados y créditos. El resultado es una malnutrición generalizada, progresos educativos escasos, problemas de salud, aumento de la pobreza, desempleo y subempleo, emigración extendida de las tierras indígenas y la destrucción de la estructura social y las instituciones culturales.

Discriminación en materia de empleo

Muchos pueblos indígenas han tenido experiencias negativas en los mercados laborales nacionales e internacionales, donde a menudo han sido explotados o incorporados en la posición más desfavorecida, por ejemplo, como trabajadores en condiciones de servidumbre en regímenes coloniales. [5]

Por consiguiente, la mayoría de las sociedades indígenas y tribales han desarrollado economías diversificadas que comprenden tanto la subsistencia como la producción orientada al mercado en combinación con otros tipos de empleo. Las oportunidades de trabajo en los territorios indígenas son a menudo muy escasas y muchos miembros de la comunidad tienen que emigrar (temporal o permanentemente) en busca de oportunidades laborales y económicas. Sin embargo, sólo pocos trabajadores indígenas consiguen trabajos bien pagados en la economía formal; la mayor parte de ellos consigue empleos que no requieren ninguna calificación en la economía informal, con salarios bajos y sin mecanismos de protección social. En los países en vías de desarrollo, los indígenas trabajan generalmente en el servicio doméstico, la agricultura, la construcción o como vendedores ambulantes en pequeña escala. La discriminación de los trabajadores indígenas es un fenómeno común en las sociedades más ricas donde muchos indígenas están desempleados o subempleados, o dependen de la asistencia social.

La falta de respeto de los derechos y las culturas de los pueblos indígenas puede llevar a la discriminación de sus estrategias de subsistencia y ocupaciones y también puede

---

[4] Éste es el caso, por ejemplo, de la agricultura rotativa en ciertos países del sur de Asia.

[5] La situación de trabajo forzoso de los pueblos indígenas fue uno de los principales factores que llevaron a la adopción del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT.

ser la causa de la discriminación de las personas indígenas que buscan oportunidades laborales y económicas fuera de sus tierras tradicionales.

Existe una ausencia general de datos y estadísticas respecto de los pueblos indígenas, y una ausencia todavía más acusada cuando se trata de su situación particular en materia de ocupación y empleo. Sin embargo, cuando hay datos disponibles, éstos indican que se discrimina a los pueblos indígenas, que éstos pertenecen a los sectores más pobres de la sociedad y que se les brindan pocas oportunidades de dedicarse a la ocupación que elijan o de encontrar un empleo. El Banco Mundial estima que, mientras que los pueblos indígenas representan aproximadamente el 5 por ciento de la población mundial, constituyen el 15% de la población pobre.[6] A menudo tienen acceso limitado a los servicios sociales básicos (incluyendo la educación y la formación profesional) y representan un porcentaje desproporcionado entre las víctimas del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Cuando los indígenas buscan empleo u ocupaciones en el mercado laboral nacional e internacional, a menudo se enfrentan a una serie de barreras y desventajas:

- Muchos trabajadores indígenas no son capaces de competir en igualdad de condiciones, ya que sus conocimientos y competencias profesionales no se valoran apropiadamente y tienen un acceso limitado a la educación formal y la formación profesional.
- A menudo se introduce a los trabajadores indígenas en el mercado laboral en condiciones precarias negándoles sus derechos laborales fundamentales.
- Los trabajadores indígenas generalmente ganan menos y el salario que reciben en relación con los años de educación terminados es más bajo que el de sus compañeros no indígenas. Esta diferencia se acentúa en niveles más altos de educación.

Discriminación de las mujeres indígenas

La discriminación en materia de empleo y ocupación afecta a hombres y mujeres indígenas de manera diferente y el género puede constituir una causa adicional de discriminación de las mujeres indígenas. En el mercado laboral, las mujeres indígenas están más discriminadas que los hombres indígenas y las mujeres no indígenas. Además, las mujeres indígenas también pueden ser discriminadas dentro de las mismas comunidades indígenas.

Muchas mujeres indígenas:

- Tienen un acceso más restringido a la educación y la formación a todos los niveles;
- Se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo;

---

[6] Banco Mundial, Aplicación de la directriz operacional 4.20 sobre poblaciones indígenas: examen documental independiente, Informe No. 25332, 10 de enero de 2003, Departamento de Evaluación de Operaciones, Grupo de Evaluación de Países y Relaciones Regionales, Banco Mundial (Washington DC)

- Ejercen más a menudo un trabajo no remunerado;
- Reciben un salario más bajo por el mismo trabajo;
- Tienen un acceso más limitado a los bienes materiales y el reconocimiento formal necesarios para desarrollar su ocupación o para acceder al empleo;
- Tienen un acceso más restringido a los puestos administrativos y de liderazgo;
- Se enfrentan a peores condiciones laborales, por ejemplo en lo que concierne a las horas de trabajo, así como la seguridad y la salud en el trabajo;
- Son particularmente vulnerables al abuso y acoso sexual y a la trata, ya que a menudo tienen que buscar empleo lejos de sus comunidades; y
- Están limitadas por prácticas culturales discriminatorias que, por ejemplo, obstruyen la educación de las niñas o impiden que las mujeres hereden tierras o participen en los procesos de tomas de decisiones.

Aunque con frecuencia son víctimas de la discriminación, las mujeres indígenas también han desempeñado un papel destacado en la promoción de la igualdad de género dentro de sus comunidades, así como en la integración de la perspectiva de género en la defensa de los derechos humanos de los pueblos indígenas.

Discriminación interna

Un fenómeno que apenas se ha estudiado hasta ahora es la discriminación de ciertos sectores dentro de las sociedades indígenas basada en los sistemas internos de estratificación social. Un ejemplo de esto es la discriminación de los «herreros» dentro de la sociedad masai, pero se podrán descubrir más casos a medida que las organizaciones indígenas estén más concienciadas de las razones de la discriminación y las consecuencias de ésta.

Conclusiones

Aunque a menudo no haya información estadística específica sobre la situación de los pueblos indígenas y tribales, los datos disponibles indican que la discriminación de estos pueblos es generalizada en la mayoría de los países donde viven, normalmente de las siguientes maneras:

- No se reconocen ni se apoyan sus estrategias de subsistencia;
- No se reconocen sus lenguas, valores culturales ni aptitudes;
- No se reconocen sus derechos a las tierras, lo que afecta su derecho a dedicarse a ocupaciones tradicionales;

- Tienen acceso limitado a la educación y a la formación profesional (o estos servicios no abordan de manera adecuada sus necesidades);
- Sufren niveles más elevados de desempleo y subempleo, tienen menos acceso a trabajos en la economía formal y en general se les paga menos que a sus compañeros no indígenas;
- Se ven más afectados por la pobreza severa y son por lo tanto más susceptibles de convertirse en víctimas del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata y otras violaciones de los derechos humanos; y
- Las mujeres indígenas se enfrentan además a la discriminación basada en el género tanto en el mercado laboral como en sus comunidades.

2 El Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Al utilizar el Convenio núm. 111 como un instrumento para promover el derecho de los pueblos indígenas y tribales a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación es importante examinar primero las características y los conceptos básicos contenidos en este instrumento.

Esta sección estudia las siguientes cuestiones:

- Las personas y los grupos cubiertos por el Convenio;
- La definición de «discriminación»;
- El significado de «empleo y ocupación»; y
- Las obligaciones de los Estados que han ratificado el Convenio.

La consideración de estas características y conceptos ayudará a identificar los tipos de discriminación cubiertos por el Convenio.

Las conclusiones exponen de manera resumida recomendaciones prácticas sobre cómo utilizar el Convenio núm. 111 para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los pueblos indígenas y tribales.

¿Quién está cubierto por el Convenio?

El propósito del Convenio núm. 111 es proteger a *todas* las personas, incluyendo a los pueblos indígenas, contra la discriminación en materia de empleo y ocupación. El Convenio no sólo protege a aquellos que ya han encontrado un empleo o que ejercen una ocupación sino también a aquellos que se preparan para trabajar o están buscando trabajo.

El Convenio se aplica a todos los sectores de actividad y cubre todas las ocupaciones y empleos tanto en el sector público como privado, así como en la economía informal. El Convenio no trata solo del empleo asalariado, sino también del trabajo independiente y por cuenta propia. Tanto los nacionales como los extranjeros deben estar protegidos contra la discriminación por los motivos cubiertos por el Convenio.

¿Qué es la discriminación?

En general, el término discriminación se utiliza para describir situaciones en las que ciertos individuos son tratados de manera diferente y menos favorablemente debido a ciertas características como su raza, sexo, religión u opinión política.

El Convenio núm. 111 sitúa el principio general de no discriminación en el contexto del trabajo y el empleo proporcionando una definición jurídica muy específica de lo que constituye la discriminación (Artículo 1 del Convenio).

Cuadro 1: Definición de discriminación

A efectos del Convenio núm. 111, la discriminación comprende cualquier situación en la que se haga una **distinción**, **exclusión o preferencia** («trato diferenciado») **basada en ciertos motivos** como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social («motivos prohibidos») y este trato diferenciado tenga un **impacto negativo sobre** el disfrute de la **igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación**.

Las siguientes secciones explican más detenidamente el significado y las consecuencias de los elementos que contiene la definición de discriminación expuesta en el Cuadro 1. Si una situación o práctica incluye los tres elementos, se puede haber producido un caso de discriminación según lo dispuesto por el Convenio. [7]

Distinción, exclusión o preferencia

- Estos términos hacen referencia al mismo fenómeno: una persona, personas o grupo están recibiendo un trato diferente al resto.
- Este tipo de trato diferenciado puede tener diferentes orígenes estar presente en una serie de fuentes como leyes, regulaciones administrativas, políticas, prácticas, funcionamiento de instituciones o pautas sociales o puede derivarse de ellos.

Motivos de discriminación

- El Convenio cita de manera explícita siete razones: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.
- Aunque no se refiere de manera explícita a la discriminación de pueblos indígenas y tribales, los motivos prohibidos de raza, color y ascendencia nacional cubren la

[7] Sin embargo, el Convenio permite ciertas distinciones, exclusiones o preferencias con respecto a un trabajo particular si están basadas en los requisitos inherentes del trabajo en cuestión. Véase Artículo 1(2) del Convenio.

discriminación basada en el origen étnico, la lengua y el origen o identidad indígenas de una persona.

- Los indígenas pueden estar sometidos a discriminación basada en uno o más motivos prohibidos. Por ejemplo, los pueblos indígenas pueden ser discriminados por motivos de religión u origen social. Las mujeres indígenas o tribales a menudo son discriminadas porque son indígenas y son mujeres.

Impacto negativo sobre la igualdad de oportunidades y de trato

- El trato diferenciado es discriminatorio si tiene un impacto negativo sobre el disfrute de la igualdad de oportunidades y de trato de la(s) persona(s) o grupos en cuestión.
- La «igualdad de oportunidades y de trato» incluye dos aspectos: (1) la noción de igualdad de trato que exige que todas las personas sean tratadas en igualdad de condiciones; y (2) la noción de igualdad de oportunidades que requiere que a todo el mundo se le ofrezcan medios y oportunidades equiparables. La noción de igualdad de oportunidades sugiere que todo el mundo debería partir de la misma base para acceder a las oportunidades de trabajo.
- Ya que lo esencial es el «efecto», es irrelevante si la discriminación es intencionada o no.
- El Convenio tiene como objetivo eliminar tanto la *discriminación directa* como la *discriminación indirecta* haciendo hincapié en el *efecto* sobre la igualdad de oportunidades y de trato (véase la sección a continuación).

Discriminación directa e indirecta

La **discriminación directa** se refiere a normas, políticas o prácticas que excluyen o desfavorecen a ciertos individuos porque pertenecen a un grupo particular o porque poseen ciertas características (por ejemplo: origen indígena, sexo, religión, etc.). Esta forma de discriminación es generalmente más fácil de identificar.

Ejemplo

➤ *Una empresa contrata trabajadores indígenas y no indígenas para un trabajo de plantación como trabajadores ocasionales. Sin embargo, a los trabajadores indígenas no se les ofrecen las condiciones de trabajo de los contratos habituales, según los cuales se pagan mejores salarios y se accede al sistema de subsidios y prestaciones.*

La **discriminación indirecta** a menudo está camuflada y es más sutil, por lo que es más difícil de identificar. Se produce cuando medidas aparentemente neutras (normas, políticas o prácticas) tienen un efecto desproporcionadamente adverso sobre un grupo en particular. Incluso medidas con buenas intenciones pueden ser discriminatorias.

Ejemplos

- *Un programa nacional de formación profesional para todos los sectores de la población, incluyendo los pueblos indígenas, no tiene en cuenta las diferencias culturales entre los grupos indígenas y no indígenas (p. ej. lenguas diferentes, maneras diferentes de relacionarse con la tierra, tradiciones culturales diferentes, etc.). Esto lleva a una baja participación de los pueblos indígenas lo que tiene como resultado una reducción de las oportunidades de los pueblos indígenas de acceder al empleo o ejercer las ocupaciones que elijan, incluso las ocupaciones tradicionales.*
- *Las leyes, normas y políticas sobre desarrollo rural no reconocen, o incluso pueden rechazar, las actividades tradicionales de subsistencia que los grupos indígenas deseen practicar. Como consecuencia, los programas y servicios destinados a promover el desarrollo rural pueden minar la posibilidad de los pueblos indígenas de continuar con sus ocupaciones tradicionales y estrategias de subsistencia.*

No todas las medidas que tienen un efecto negativo sobre los pueblos indígenas son en sí discriminatorias. Tales medidas se pueden permitir si son necesarias y razonables para alcanzar un objetivo legítimo. La decisión de si una medida se debe permitir o no se debe tomar caso por caso, dependiendo de las circunstancias específicas. Sin embargo, cuando se aplica el Convenio a situaciones o prácticas que afectan a los pueblos indígenas y tribales, no sería apropiado aceptar justificaciones basadas en estereotipos acerca de las capacidades, intereses y aspiraciones de los pueblos indígenas y tribales o que no toman en consideración sus derechos y dignidad. Para que una medida específica no se considere como discriminación indirecta, se debería mostrar que el objetivo de la medida tiene en cuenta los derechos y la dignidad de los pueblos indígenas, incluyendo el derecho a ser consultados acerca de asuntos que les conciernen.

La necesidad de evitar y eliminar la discriminación indirecta exige que las personas responsables de la toma de decisiones tomen en consideración las diferencias entre personas y grupos a la hora de elaborar y aplicar leyes, políticas y otras medidas con el fin de evitar resultados discriminatorios. Se debería crear un marco en el que los pueblos indígenas disfruten de la igualdad de oportunidades para acceder a la formación, los servicios públicos y los recursos necesarios a fin de que obtengan un trabajo decente en condiciones que respeten sus culturas, modos de vida y aspiraciones. El posible impacto y los efectos de las medidas planeadas sobre los pueblos indígenas y tribales deberían ser evaluados consultando a las comunidades en cuestión.

Así, el concepto de discriminación indirecta puede servir como instrumento para cuestionar las opiniones, percepciones y enfoques relativos al desarrollo económico-social de sectores dominantes de la sociedad que hasta ahora no han reconocido los derechos y las culturas de los pueblos indígenas.

¿Qué quiere decir «empleo y ocupación»?

El Convenio núm. 111 tiene como objetivo la eliminación de la discriminación en todos los aspectos del «empleo y la ocupación». El Artículo 1 (3) establece que los términos «empleo» y «ocupación» incluyen el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en lasdiversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo.

«Empleo» se refiere al trabajo realizado bajo una relación de trabajocon un empleador. «Ocupación» hace referencia al comercio, profesión o tipo de trabajo realizado por un individuo, independientemente del ramo de actividad económica o la situación profesional del trabajador. Las ocupaciones tradicionales practicadas por los pueblos indígenas, como la agricultura de subsistencia, la producción artesanal o la caza, son ocupaciones cubiertas por el Convenio.

Las notas a continuación proporcionan más detalles acerca de las situaciones cubiertas por el Convenio:

Educación, orientación profesional y formación profesional

Cualquier posibilidad real de ejercer un empleo o una ocupación sería ilusoria sin la igualdad de acceso a la formación, puesto que ésta es una de las claves para el fomento de la igualdad de oportunidades. El Convenio no cubre sólo la formación profesional en el sentido estricto sino también cualquier tipo de educación o formación necesarias para acceder a cualquier empleo o ejercer una ocupación determinada. Esto comprende programas o servicios para el desarrollo de las competencias profesionales destinados a los trabajadores en la economía informal.

Los pueblos indígenas y tribales deberían tener acceso a una formación basada en su medio económico, condiciones sociales y culturales y necesidades prácticas, ya que es más probable que una formación de este tipo fomente la igualdad de oportunidades. En el proceso de desarrollo de tales formaciones es importante consultar a los pueblos en cuestión.

Ejemplo

➤ *Una institución docente indígena de América Latina ha ofrecido programas de Educación Intercultural Bilingüe durante varios años, teniendo en cuenta las diferencias lingüísticas y culturales de los pueblos indígenas. Sin embargo, recientemente se introdujeron nuevas normas para la selección de candidatos a los programas de formación de profesores. Estas normas establecieron requisitos de admisión con los que la gran mayoría de estudiantes indígenas no pudieron cumplir. Como consecuencia, los estudiantes indígenas fueron excluidos de facto de la formación para ser profesores bilingües. Las nuevas normas se introdujeron sin la consulta ni la participación apropiadas de los pueblos indígenas.*

Acceso al empleo y a las diversas ocupaciones

La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo incluye la igualdad de acceso y la igualdad de trato en los servicios de colocación, así como otras medidas que promuevan el empleo en programas de empleo público u otras medidas activas relativas al mercado laboral. Asimismo, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo comprende la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el contexto de selección y contratación de personal.

Ejemplo

- *Si una empresa comunica a una agencia de colocación que no acepta a candidatos de origen indígena no se estaría respetando la igualdad de oportunidades.*

La igualdad de oportunidades en el acceso a las diversas ocupaciones supone que no se debería impedir a nadie que ejerza la ocupación de su elección por motivos discriminatorios. Si los pueblos indígenas practican sus ocupaciones tradicionales, deberían disfrutar plenamente del acceso al crédito, los servicios de comercialización, la extensión agrícola y la formación profesional al igual que otros sectores de la población. En todos estos casos, las políticas estatales tendrán que centrarse en la igualdad de oportunidades a la hora de facilitar un acceso equitativo a la formación, los bienes y los recursos.

Ejemplos

- *Pastores que han emigrado a una ciudad desean comercializar hierbas tradicionales. Para establecerse económicamente quieren obtener microcréditos. Sin embargo, las entidades financieras rechazan sus solicitudes basándose en la suposición de que, dado el estilo de vida nómada de las comunidades de pastoreo, podrían desparecer de la ciudad y sería muy difícil localizarlos. En este caso, la justificación para rechazar el acceso a un préstamo podría estar basada en un estereotipo.*
- *Un estudio reciente de la OIT en el Sudeste Asiático informó sobre prácticas que discriminan a las mujeres indígenas cuando llevan sus productos agrícolas a los mercados. Los comerciantes no indígenas utilizaban un sistema de peso antiguo con piedras en lugar de las medidas en kilos, que es el sistema que deben utilizar según las normas del mercado. Como consecuencia, las mujeres indígenas recibían un precio más bajo por sus productos y se les privaba así de la igualdad de oportunidades para convertirse en empresarias.* [8]

El acceso a la tierra y los recursos naturales constituye en general la base para que los pueblos indígenas puedan dedicarse a sus ocupaciones tradicionales. Por lo tanto, el

---

[8] Sadeka Halim, *Case study on Gender Related Challenges Among the Indigenous Peoples in Bangladesh*, ILO/PRO-169 (de aparición próximamente).

reconocimiento de la propiedad y posesión de las tierras que ocupan tradicionalmente, el acceso a la tierra que han utilizado para actividades tradicionales y las medidas para proteger el medioambiente de los territorios que habitan son cruciales para que los pueblos indígenas puedan ejercer sus ocupaciones tradicionales. Si los derechos de los pueblos indígenas a la propiedad, la posesión o el disfrute de la tierra están reconocidos por ley, tales derechos se deberían proteger de manera efectiva.

Ejemplo

➤ *Algunas políticas y leyes agrarias pueden tener el efecto de privar a los pueblos indígenas y tribales de la tierra necesaria para practicar el cultivo rotativo.* [9]

Condiciones de trabajo

El concepto de «condiciones de empleo» al que se hace referencia en el Convenio establece que toda persona, sin discriminación, debería disfrutar de la igualdad de oportunidades y trato en las siguientes áreas:

- Promoción profesional;
- Duración del contrato;
- Remuneración por el trabajo del mismo valor; y
- Condiciones de trabajo incluyendo horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como seguridad social y servicios de prestaciones y subsidios ofrecidos en relación con el empleo.

Ejemplos

➤ *Los trabajadores agrícolas indígenas reciben un salario inferior al de sus compañeros no indígenas por realizar el mismo trabajo.*

➤ *A los trabajadores indígenas no se les proporciona un equipamiento de protección sanitaria adecuado (p. ej. para manipular productos químicos peligrosos) mientras que a los supervisores no indígenas sí.*

¿Qué son las medidas especiales?

De acuerdo con el Convenio, se pueden tomar medidas especiales con el fin de proteger a grupos específicos y satisfacer sus necesidades particulares. Estas medidas, tomadas para responder a las necesidades de protección de los grupos en cuestión, no se consideran discriminatorias.

---

[9] Kamal Aryal y Elisabeth Kerkhoff, *The right to practice shifting cultivation as a traditional occupation in Nepal: A case study to apply ILO Conventions Nos. 111 and 169*, ILO/PRO169 (de aparición próximamente).

El Convenio núm. 111 hace una referencia específica a las medidas especiales estipuladas en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, como los Convenios núms. 107 y 169 que abordan de manera específica la situación de los pueblos indígenas y tribales. Sobre esta base, el Convenio núm. 111 permite a los Estados que han ratificado tomar medidas especiales para proteger los derechos, culturas y modos de vida de los pueblos indígenas.

Ejemplos

- *Medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas y tribales una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general (Convenio núm. 169, Art. 20(1)).*
- *Medidas especiales para evitar la invasión o la apropiación ilegal de tierras de pueblos indígenas por parte de personas ajenas no indígenas (Convenio núm. 169, Artículos 14 (2) y 14 (3)).*

El Convenio también permite a los países tomar medidas positivas, a veces denominadas *medidas temporales especiales*. Estas medidas tienen como objetivo compensar a alguien por una discriminación que tuvo lugar en el pasado o superar una discriminación existente con miras a conseguir la igualdad. Tales medidas son temporales y, por lo tanto, se mantienen tanto tiempo como sea necesario para alcanzar su objetivo, es decir, la igualdad de los grupos a favor de los cuales se aplican. En consecuencia, su aplicación se debería evaluar regularmente.

Ejemplos

- *Becas especiales de estudios para jóvenes indígenas o trabajos reservados en el sector público.*

Cualquier medida especial se debería consultar con los grupos interesados por adelantado.

¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en el marco del Convenio?

El Artículo 2 del Convenio núm. 111 estipula que los Estados deben formular y llevar a cabo una política nacional para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con miras a eliminar la discriminación. Esta política debería no sólo incluir disposiciones jurídicas que prohíban la discriminación sino también medidas activas para conseguir la igualdad en la práctica. Cuando los grupos como los pueblos indígenas y tribales, protegidos por el Convenio, se enfrenten a desigualdades en materia de empleo y ocupación, la situación se debería corregir.

Aunque el Convenio ofrece una gran flexibilidad a la hora de elaborar la política nacional, ésta debería contribuir de manera práctica y efectiva a la eliminación de la discriminación. El propio Convenio enumera ciertos elementos que una política nacional debería contener, como por ejemplo:

- Promulgar una legislación apropiada y asegurar su cumplimiento;
- Revocar disposiciones legales y procedimientos o instrucciones administrativos discriminatorios;
- Asegurar la no discriminación en el empleo público y la orientación y formación profesional, así como en el servicio de empleo bajo la autoridad del gobierno;
- Promover programas educativos (p. ej. concienciar y promover el respeto hacia las culturas y modos de vida indígenas); y
- Cooperar con las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como otros órganos apropiados (p. ej. la comisión para la igualdad o la comisión de derechos humanos del país).

Por su parte, la Recomendación núm. 111 proporciona mayor orientación sobre los elementos que una política nacional para promover la igualdad en el empleo y la ocupación podría incluir.

En el marco del Convenio núm. 111, las políticas nacionales para la igualdad que no tienen ningún impacto sobre las desigualdades existentes entre los pueblos indígenas y otros segmentos de la población en materia de empleo y ocupación deberían ser reexaminadas y reforzadas. A este respecto, la consulta y la participación de los pueblos y las comunidades indígenas y tribales interesados garantiza que cualquier medida que se tome para fomentar su igualdad en materia de empleo y ocupación se avenga a sus necesidades e intereses.

Aunque la responsabilidad de adoptar y aplicar una política nacional apropiada de acuerdo con el Convenio núm. 111 corresponde al gobierno, esta cuestión también está sujeta a la supervisión internacional de la OIT (véase Parte 3). De hecho, el Convenio exige específicamente que los Gobiernos presenten memorias a la OIT sobre las medidas que se han tomado en cumplimiento de la política nacional para la igualdad y los resultados conseguidos con tales medidas (Artículo 3(f)).

Conclusiones

El Convenio núm. 111 promueve la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo decente para los pueblos indígenas y tribales. Asimismo, define el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el contexto del trabajo y proporciona ciertos pasos y medidas que los Estados que han ratificado deben tomar para respetar, fomentar y hacer realidad este principio.

Para identificar situaciones en las que puede haber habido discriminación, tal y como aparece definida en el Convenio núm. 111, es necesario examinar detenidamente los hechos que se considera pueden haber constituido una discriminación. Una vez que se hayan identificado los hechos, éstos deben vincularse a los elementos que forman la definición de discriminación (véase el Cuadro 1). Si se pueden identificar todos los elementos, una situación de discriminación en el empleo y ocupación puede haber tenido lugar. El último paso en este análisis es evaluar si la distinción, exclusión o preferencia que ha afectado de manera negativa a los pueblos indígenas está justificada por una razón objetiva y legítima.

La lista de verificación 1 a continuación ofrece orientación para el análisis de situaciones concretas con miras a identificar discriminación contraria al Convenio.

La lista de verificación 2 se ha incluido para ayudar a los pueblos indígenas y tribales y a las personas responsables de la toma de decisiones a examinar la política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación que esté en vigor o que esté siendo considerada en sus países.

Lista de verificación 1: Identificar leyes, políticas y prácticas discriminatorias

1. Determine qué constituye la «distinción, exclusión o preferencia»

- ✓ Identifique la(s) persona(s) o grupos que se enfrentan a un trato diferenciado.
- ✓ Identifique el acto, la omisión o el proceso que trata a las personas o grupos en cuestión de manera diferente o lleva a exclusiones (una ley, norma administrativa, política o práctica, etc.).
- ✓ Identifique el autor, si lo hubiera, o el acto de omisión (p. ej. un órgano administrativo, autoridad o actores privados (como una empresa)).

2. Establezca que el trato diferenciado está basado en un motivo prohibido

- ✓ ¿Poseen la(s) persona(s) o grupos que se enfrentan al trato diferenciado o exclusión características personales relativas a uno o más de uno de los motivos prohibidos de discriminación (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social)?
- ✓ ¿Se debe el trato al origen indígena o tribal de la persona?
- ✓ En caso de una presunta discriminación indirecta, ¿afectan las medidas aparentemente neutras a los pueblos indígenas de manera desproporcionada en comparación a los segmentos no indígenas de la población?

3. ¿Cuál es el impacto negativo sobre la igualdad en el empleo y la ocupación?

- ✓ ¿De qué manera tiene la distinción, exclusión o preferencia un efecto negativo?
- ✓ Identifique el aspecto del empleo y la ocupación que se ve afectado (formación, acceso a ocupaciones determinadas, acceso a recursos necesarios, contratación, condiciones de empleo, despido, etc.).
- ✓ Examine de qué manera los hombres y mujeres indígenas se ven afectados.

4. ¿Existe una justificación válida y legítima?

✓ ¿Está el trato diferenciado justificado porque se basa en un requisito inherente a un trabajo particular (p. ej. se ha elegido a un candidato al trabajo no indígena en lugar de un candidato indígena debido a una diferencia de calificaciones que verdaderamente se necesitan para el trabajo)?

✓ En caso de una presunta discriminación indirecta se deberían estudiar las siguientes preguntas para determinar si la medida en cuestión se podría justificar porque es necesaria y razonable para alcanzar un objetivo legítimo:

- ¿Se basa el objetivo de las medidas en cuestión en el respeto hacia los derechos y la dignidad de los pueblos indígenas?
- ¿Se ha tenido en cuenta la situación bien diferenciada de los pueblos indígenas y tribales interesados (necesidades prácticas, situación económica, lengua, etc.) a la hora de idear y poner en marcha las medidas en cuestión?
- ¿Se ha consultado a las comunidades interesadas?
- ¿Se han estudiado otras medidas alternativas que sean más respetuosas con el derecho de los pueblos indígenas y tribales a existir y mantener su cultura e instituciones?

Lista de verificación 2: Fortalecer la política nacional para eliminar la discriminación de los pueblos indígenas y tribales

Para eliminar de manera efectiva la discriminación de los pueblos indígenas y tribales se deberían considerar los siguientes elementos en la política nacional:

- ✓ Legislación que prohíba y evite la discriminación de los pueblos indígenas en materia de empleo y ocupación, así como medidas que garanticen su aplicación. Asegurar el acceso de los pueblos indígenas y tribales a los procedimientos judiciales y administrativos.
- ✓ Medidas para proteger a los pueblos indígenas y tribales de la discriminación laboral, el trabajo forzoso y otras prácticas explotadoras de trabajo en la economía informal.
- ✓ Disposiciones para asegurar que los pueblos indígenas y tribales puedan ejercer sus ocupaciones tradicionales sin restricciones excesivas. Para ello se debe reconocer su derecho a existir y a mantener sus culturas, tradiciones e instituciones en la ley y políticas nacionales.
- ✓ Diálogo social sobre la igualdad de oportunidades de los pueblos y personas indígenas y tribales en el acceso al trabajo decente.
- ✓ Promoción de la conciencia y el respecto hacia las culturas y tradiciones indígenas entre los segmentos no indígenas de la sociedad.
- ✓ Oportunidades educativas y de formación al menos en situación equiparable a la del resto de la comunidad nacional. Garantizar que los programas de formación ofrecidos se basan en las necesidades prácticas, las condiciones sociales y culturales y el medio económico de los pueblos interesados. Considerar la puesta en marcha de una educación bilingüe e intercultural.
- ✓ Consulta y participación de los pueblos indígenas y tribales en el proceso de desarrollo y aplicación de medidas destinadas a promover su igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, incluyendo cualquier medida especial.

- ✓ Incorporación del fomento de la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación a las políticas nacionales pertinentes, como la política agraria, las estrategias de lucha contra la pobreza, los programas de desarrollo rural o local, las políticas de formación, las políticas de empleo (incluyendo, entre otras, la política activa de empleo, la política medioambiental y la política de género).
- ✓ Intensificación de la cooperación entre las unidades gubernamentales responsables de los asuntos de trabajo y empleo, derechos humanos y cuestiones relacionadas con los pueblos indígenas y tribales.
- ✓ Integración de una perspectiva de género en todas las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de oportunidades y trato de los pueblos indígenas y tribales.
- ✓ Seguimiento de la situación de los pueblos indígenas en materia de empleo y ocupación basándose en datos apropiados (separados por sexo).

3 El sistema de control de la OIT

Los Estados deben **presentar memorias regularmente** a la OIT acerca de la aplicación de los Convenios ratificados, indicando no sólo si las leyes nacionales están en conformidad con el Convenio en cuestión, sino también informando a la OIT de lo que se ha hecho para asegurarse de que el Convenio ha tenido un impacto a nivel práctico.

Es importante recordar que, a diferencia del resto del sistema de la ONU, la OIT es una organización **tripartita**, lo que significa que sus mandantes, y por lo tanto los responsables de la toma de decisiones, no son sólo los gobiernos, sino también los trabajadores y empleadores (**mandantes de la OIT**). Todos ellos desempeñan un papel activo en la supervisión de los convenios ratificados.

➤ *Puede encontrar información más detallada relativa a los procedimientos de supervisión de la OIT en* Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo *y en* Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. [10]

El control regular de los Convenios de la OIT

La presentación de memorias en relación a los convenios de la OIT está regulada por el artículo 22 de la **Constitución de la OIT**. Se requiere que los Estados presenten memorias con información referente a los Convenios de la OIT ratificados a intervalos de **uno** a **cinco años**, dependiendo del convenio en cuestión, e informando de cualquier problema con el que se hayan encontrado al aplicar el Convenio. Se deben entregar memorias con respecto al Convenio núm. 111 por lo menos cada dos años.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden presentar observaciones relativas a la aplicación de los Convenios ratificados a título propio (artículo 23 de la Constitución de la OIT) a sus gobiernos o directamente a la Oficina Internacional del Trabajo. Pueden, por ejemplo, hacer notar una discrepancia en la ley o en la práctica referente a un Convenio que podría de lo contrario haber pasado inadvertida.

---

[10] http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/information/publications.htm

El órgano de la OIT que examina la aplicación de los Convenios ratificados es la **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)**. Se trata de un órgano compuesto por 20 expertos independientes que se reúne una vez al año. La Comisión examina las memorias de los Estados, las observaciones de las organizaciones de trabajadores y empleadores y otra información de relevancia, como información del sistema de Naciones Unidas. La última incluye información de los comités de la ONU responsables del control de los tratados de derechos humanos así como información oficial proveniente de órganos y mandatos pertinentes de la ONU, incluyendo el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas y el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas.

La CEACR participa en un proceso de diálogo continuo con los gobiernos sobre la aplicación de los Convenios ratificados. Este control regular puede ser muy efectivo a la hora de identificar lagunas en materia de aplicación e información y proponer medidas y mecanismos para mejorar la aplicación. Los comentarios de la Comisión sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las normas por parte de los Estados pueden adoptar la forma de «observaciones» o «solicitudes directas»:

- **Observaciones.** Las observaciones son los comentarios públicos de la CEACR acerca de la aplicación de los Convenios de la OIT. Ponen de relieve los puntos en los que se ha progresado así como las áreas de preocupación; asimismo, pueden solicitar más información acerca de temas determinados. Las observaciones se publican cada año en forma de libro[11] y en la base de datos online ILOLEX (http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm).
- **Solicitudes directas.** Éstas se comunican directamente al gobierno en cuestión y normalmente piden más información sobre temas específicos. También se publican en el sitio web de la OIT (ILOLEX).

[11] Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Parte III(1A).

Cuadro 2: Comentarios de la Comisión de Expertos relativos a los pueblos indígenas en el marco del Convenio núm. 111: Ejemplos de la 80ª sesión de la Comisión (2006) [12]

Se pidió a **Belice** que proporcionara información detallada sobre las medidas tomadas para promocionar la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres de comunidades indígenas en materia de empleo y ocupación, así como información sobre cualquier resultado obtenido en relación al fomento de la representación equilibrada en la formación profesional y en el amplio abanico de actividades económicas y de trabajo.

Se invitó a **Camerún** a que facilitara información acerca de las medidas adoptadas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los pueblos indígenas y tribales, en particular en lo que concierne a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. La Comisión también solicitó información estadística, separada por sexo, sobre la situación de los Baka, Bagyèli y Mbororo en el mercado de trabajo, incluyendo la participación en la educación y la formación profesional.

En sus comentarios dirigidos al gobierno de **Kenia**, la Comisión de Expertos hizo hincapié en el hecho de que la protección jurídica por sí sola puede no ser suficiente para fomentar la igualdad de oportunidades para todos los grupos de la población en materia de formación y educación adecuadas ni en el acceso al empleo y las ocupaciones, incluyendo las actividades de subsistencia tradicionales. Sobre esta base, la Comisión pidió al gobierno que proporcionara información sobre cualquier medida tomada o prevista para fomentar y garantizar que los grupos minoritarios disfruten de las oportunidades de trabajo y empleo en igualdad de condiciones que otros sectores de la población.

En cuanto a **Nueva Zelanda**, la Comisión observó que las desigualdades entre los maoríes y la población del Pacífico y otros segmentos de la población en el mercado de trabajo continúan existiendo. La Comisión consideró que cuando en el mercado laboral existen desigualdades pronunciadas en relación con cuestiones étnicas, una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, como prevén los artículos 2 y 3 del Convenio, debería incluir medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato de los miembros de todos los grupos étnicos en materia de acceso a la formación y orientación profesionales, a los servicios de colocación, al empleo y a ocupaciones determinadas, y a las condiciones de empleo. Para alcanzar los objetivos del Convenio es necesario reducir la brecha existente en materia de niveles de formación y perfeccionamiento, así como examinar y eliminar otras dificultades y obstáculos a los que los maoríes, la población del Pacífico, y los miembros de otros grupos étnicos se enfrentan a la hora de acceder al empleo y conservarlo en los distintos sectores y ocupaciones.

---

[12] Los textos completos de las observaciones y solicitudes directas respectivas están disponibles en ILOLEX.

Procedimientos especiales

Además de los procedimientos regulares para la supervisión de la aplicación de los Convenios de la OIT, también existen procedimientos para abordar situaciones más serias y supuestas violaciones de estos Convenios. El procedimiento de quejas utilizado más a menudo en el sistema de la OIT es el siguiente:

- **Reclamaciones.** El procedimiento de reclamación se rige por el artículo 24 de la Constitución de la OIT. Las reclamaciones para alegar el incumplimiento de ciertas disposiciones de Convenios ratificados de la OIT por parte de un gobierno **se pueden presentar a la OIT a través de una organización de trabajadores o de empleadores**. Las reclamaciones se deberían someter por escrito e invocar el artículo 24 de la Constitución de la OIT. Asimismo, deberían señalar qué disposiciones del Convenio en cuestión han sido presuntamente violadas. Una vez se haya recibido la reclamación, el Consejo de Administración de la OIT nombra un **Comité Tripartito** (es decir, un representante del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores) para examinarla.

¿Pueden los pueblos indígenas participar en la supervisión de los Convenios de la OIT?

Dada la estructura tripartita de la OIT, **¿dónde encajan los pueblos indígenas?** Existen varias maneras en que los pueblos indígenas pueden asegurarse de que sus preocupaciones se tengan en cuenta en la supervisión regular de los Convenios de la OIT por parte de la CEACR:

- Si aparece una nueva política, ley o resolución judicial, este tipo de información puede ser enviada **directamente a la OIT**. Los textos contenidos en leyes o resoluciones judiciales, por ejemplo, se pueden considerar como **información verificable y objetiva**.
- Para que la OIT pueda tomar en cuenta oficialmente este tipo de información, tiene que ser enviada por uno de los mandantes de la OIT. Normalmente, las organizaciones de trabajadores tienen un interés más directo en los problemas indígenas. Por lo tanto, para asegurarse de que tratan sus preocupaciones, es importante que los pueblos indígenas refuercen sus **alianzas con las organizaciones de trabajadores** (sindicatos).
- La **cooperación técnica** es otra forma de la que la OIT dispone para poder asistir a los gobiernos y los pueblos indígenas en la aplicación de los Convenios ratificados. A veces la cooperación técnica está directamente relacionada con la supervisión de los Convenios de la OIT y puede ayudar a superar los problemas de aplicación.
- A través de **enfoques innovadores**, por ejemplo, por medio del establecimiento de relaciones y procedimientos formales entre los pueblos indígenas y los

gobiernos. Por ejemplo, Noruega pidió que el Parlamento Saami presentara sus propios comentarios independientes sobre las memorias regulares del gobierno de acuerdo con el Convenio y que estos comentarios fueran considerados por la OIT junto con la memoria del gobierno.

Conclusiones

Como se muestra en la Parte I de esta guía, el Convenio núm. 111 es muy pertinente y totalmente aplicable a los pueblos indígenas y tribales. Su intención es protegerlos de la discriminación en el trabajo ya sea con respecto al ejercicio de sus ocupaciones y actividades de subsistencia tradicionales, la formación profesional o la educación, o a través de las agencias de empleo públicas o privadas. El objetivo del Convenio es proteger a los trabajadores indígenas o tribales independientemente de si trabajan en la economía informal o formal, así como de su situación en el empleo.

El primer paso para abordar y eliminar la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación es identificarla. Un reto por superar es crear un mejor entendimiento y reunir datos más específicos sobre la discriminación de los trabajadores indígenas y tribales, incluyendo datos particulares sobre la situación de las mujeres indígenas.

A nivel nacional, los pueblos indígenas y tribales pueden emprender actuaciones judiciales para recusar la discriminación acogiéndose a la legislación nacional, también se pueden basar en el derecho internacional, incluyendo el Convenio núm. 111. Otra de las medidas importantes que esta guía pretende estimular es el planteamiento de preocupaciones y argumentos relativos a la discriminación en el contexto de la defensa y la promoción, y las negociaciones y el diálogo con las autoridades con capacidad decisoria y política es. Estas actividades deberían tener como objetivo el fortalecimiento de las políticas nacionales que los países que han ratificado adoptan y aplican para promover la igualdad en materia de empleo y ocupación. Sólo se puede eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación si estas políticas nacionales benefician a todos los grupos de la población en igualdad de condiciones, incluyendo a los pueblos indígenas y tribales.

Referencias

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, 2007.

Estudio general sobre igualdad en el empleo y la ocupación, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, OIT, 1988.

Directrices para combatir el trabajo infantil entre los pueblos indígenas y tribales, PRO169/IPEC, ILO, 2007.

Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, OIT, Edición revisada 2006.

Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales – Un Manual, Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, 2000.

Estudio especial sobre igualdad en el empleo y la ocupación, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, OIT, 1996.

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, OIT, 2003.

Tomei, M., Ação afirmativa para a iguladade racial: características, impactos e desafios, Documento de Trabalho, ILO Brasilia, 2005.

Tomei, M., *Affirmative Action for Racial Equality: Features, impact and challenges*, DECLARATION WP/44/2005, ILO, 2005.

Tomei, M., *Indigenous and Tribal Peoples and Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs): an ethnic audit of selected PRSPs*, OIT, 2005.

Thomas, V.(ed.), Traditional Occupations of Indigenous Tribal Peoples: Emerging Trends, Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, 2000.

Vera Rojas, Patricia, *La Discriminación en los Procesos de Selección de Personal*, OIT, DECLARACIÓN Documento de trabajo Núm. 46, noviembre 2006.

Sitios web de la OIT

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo:
www.ilo.org/normes

Base de datos ILOLEX:
http://www.ilo.org/ilolex/

Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales:
http://www.ilo.org/indigenous

Programa para promover la Declaración:
www.ilo.org/declaration

Anexo 1: Convenio núm. 111 de la OIT

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma 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, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término ***discriminación*** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá

ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos ***empleo*** y ***ocupación*** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo 2: Recomendación núm. 111 de la OIT

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. Definiciones

1.

1) A los efectos de esta Recomendación, el término ***discriminación*** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3) A los efectos de esta Recomendación, los términos ***empleo*** y ***ocupación*** comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

II. Formulación y Aplicación de la Política

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;

b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

- *i)* acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- *ii)* acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
- *iii)* ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
- *iv)* seguridad en el empleo;
- *v)* remuneración por un trabajo de igual valor;
- *vi)* condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;

c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;

d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;

e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

3. Todo Miembro debería:

a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:

i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;

ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;

b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:

i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;

ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;

iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;

b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y

c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

5. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

6. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el

nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

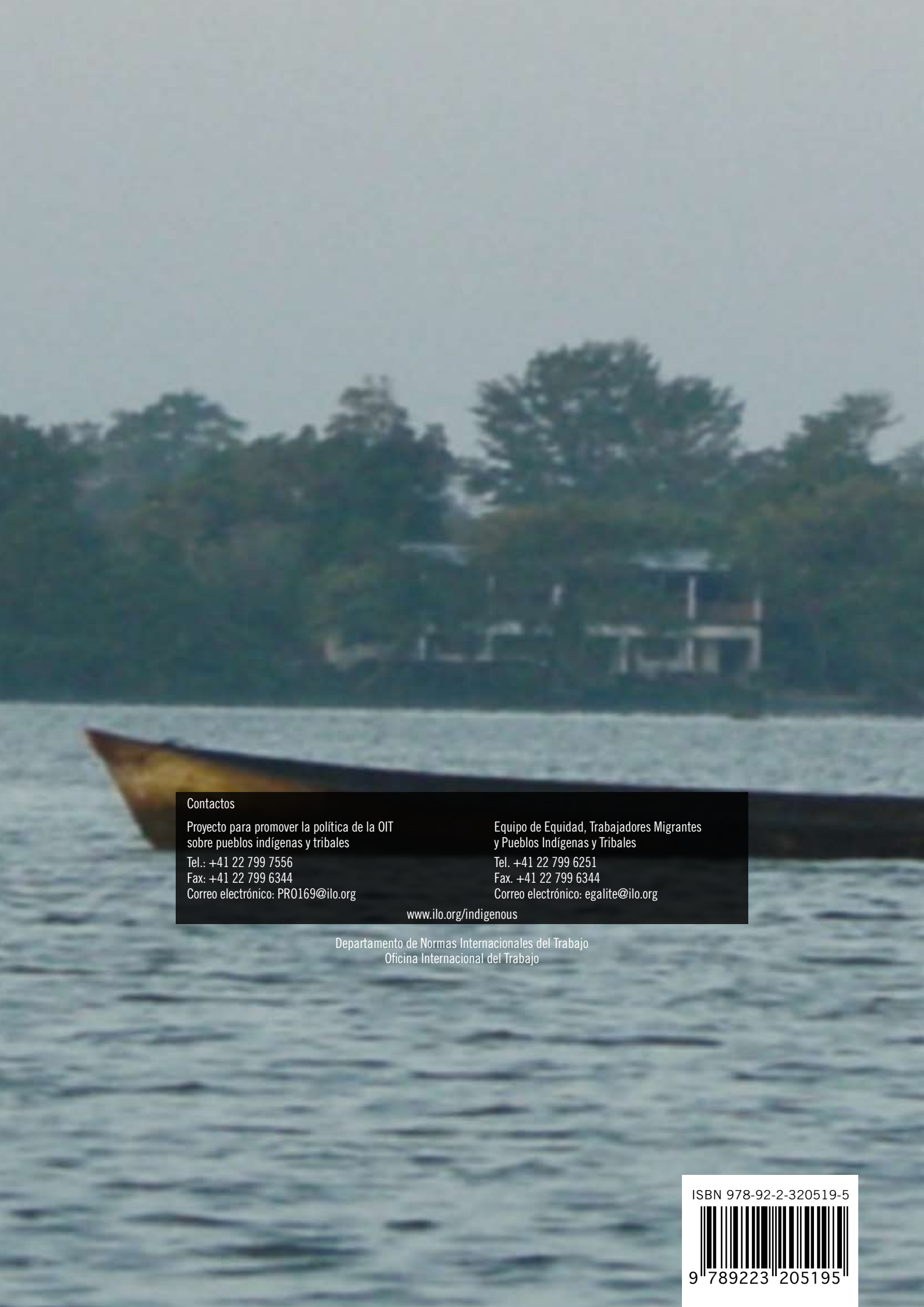
7. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

8. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. Coordinación de la Prevención de la Discriminación en Todos los Campos

10. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.



Contactos

Proyecto para promover la política de la OIT
sobre pueblos indígenas y tribales

Tel.: +41 22 799 7556
Fax: +41 22 799 6344
Correo electrónico: PRO169@ilo.org

Equipo de Equidad, Trabajadores Migrantes
y Pueblos Indígenas y Tribales

Tel. +41 22 799 6251
Fax. +41 22 799 6344
Correo electrónico: egalite@ilo.org

www.ilo.org/indigenous

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo

ISBN 978-92-2-320519-5

9 789223 205195