



**El trabajo decente no
tiene color**

**¡La diversidad
constituye nuestra
fuerza!**

**¡Movilicémonos contra
el racismo!**

Declaración de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE) a la Conferencia de Naciones Unidas para el Examen de la Declaración y del Programa de Acción de Durban (Sudáfrica - 2001) respecto al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (Abril de 2009)



Confederación Sindical Internacional (CSI)

es la principal organización sindical a escala mundial con más de 170 millones de trabajadores y trabajadoras, a través de 312 organizaciones afiliadas en 157 países y territorios.



Internacional de la Educación (IE)

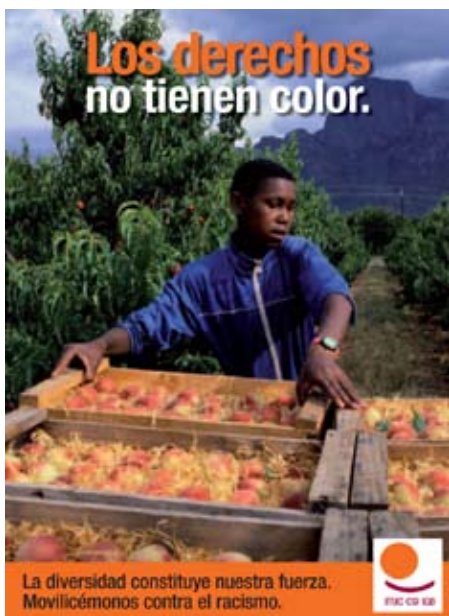
es una federación sindical internacional que representa a 30 millones de docentes y personal de la educación, afiliados en 401 sindicatos en 172 países y territorios.



Internacional de los Servicios Públicos (ISP)

es una federación sindical internacional que cuenta con más de 646 sindicatos de trabajadores en el sector público en más de 158 países y territorios.

I. Combatir el racismo y la xenofobia a través de una estrategia coherente de todos los Estados



1. La Conferencia de Naciones Unidas para el examen de la Declaración y del Programa de Acción de Durban (Sudáfrica-2001) respecto al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia tiene lugar en el contexto de una profunda crisis económica y financiera que tendrá consecuencias catastróficas en todo el mundo sobre las condiciones de vida y de trabajo de millones de trabajadores y trabajadoras. La pérdida de empleos, que según la OIT se traducirá en entre 24 y 52 millones de parados más a escala mundial, no hará sino agravar la situación de pobreza, exacerbar las diferencias, la competición y la división entre los trabajadores y trabajadoras. La crisis económica y financiera contribuirá a amplificar los efectos dañinos del racismo y la xenofobia.

2. La Internacional de los Servicios Públicos (ISP), la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), apoyan plenamente la celebración de esta Conferencia a la que conceden enorme importancia, particularmente en el contexto actual en que las discriminaciones de todo tipo se acentúan y tienen un impacto profundo sobre la vida de las trabajadoras y los trabajadores concernidos, pero también en el buen funcionamiento de la

economía y de nuestras sociedades en general. El movimiento sindical manifiesta por tanto su apoyo y su compromiso absoluto para el desarrollo adecuado de la Conferencia y respecto a la aplicación de las decisiones que se adopten en la misma, con vistas a avanzar hacia un mundo libre de racismo y discriminación racial.

3. La CSI, la ISP y la IE sostienen que reviste una importancia capital que la comunidad internacional avance de manera conjunta, con una gran convicción y determinación de luchar contra esta plaga. El movimiento sindical exige que se lleven a cabo esfuerzos considerables para conseguir que todos los Estados del mundo se sienten en la mesa de negociación.
4. La CSI, la ISP y la IE consideran que esta conferencia debe plantearse como un espacio de diálogo sereno y constructivo, susceptible de constituir un espacio propicio a la unidad entre distintas regiones, culturas, religiones y grupos de población, y no como lugar de división y desarticulación del mundo. Esta conferencia ha de constituir una oportunidad para reafirmar el compromiso de los Estados, los empleadores y el movimiento sindical en la lucha para eliminar todas las formas de discriminación.
5. Las organizaciones sindicales acogen con beneplácito la reciente declaración de la OMC, la OCDE, el Banco Mundial y la OIT, junto con el gobierno alemán (5 de febrero de 2009), a propósito de la crisis mundial que atravesamos, una crisis que sin duda tendrá un impacto dramático sobre el empleo y ocasionará problemas sociales adicionales. Esta declaración constituye una señal fuerte de la voluntad de implicar en pie de igualdad a la OIT en tanto que un actor importante, reconocer el trabajo decente como un elemento esencial de la nueva arquitectura para una gobernanza económica sostenible, y la necesidad de garantizar el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El movimiento sindical internacional confía en que esta declaración se acompañará de acciones y resultados concretos.

II. El movimiento sindical internacional y la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia

6. La CSI, la ISP y la IE refirman su compromiso con los objetivos y principios de la igualdad y la no discriminación consagrados por la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se oponen al racismo, a la xenofobia y a cualquier otra forma de discriminación, que constituyen una grave violación de todos los derechos humanos y una negación del principio según el cual todos los seres humanos nacen iguales en dignidad y en derechos.
7. En el combate contra el racismo y la discriminación, que afectan a millones de trabajadores y trabajadoras en los

sectores del empleo, la vivienda, la educación y la formación, los sindicatos propugnan un enfoque basado en la promoción de los derechos humanos y sindicales, la igualdad, la diversidad, la solidaridad, la justicia social y la cohesión social.

- 8.** A través de su acción cotidiana, las organizaciones sindicales luchan para poner fin a la discriminación en todas sus formas, de manera que los millones de hombres y mujeres a quienes hoy en día se deniega un empleo, se confina a ciertas tareas, se niegan promociones en el trabajo, se ofrece un salario más bajo, o que son víctimas de acoso e intimidación a causa de su sexo, religión, color de la piel, nacionalidad, procedencia étnica, orientación sexual, identidad de género, opinión política, origen social, edad o discapacidad, puedan vivir y trabajar en condiciones de igualdad, dignidad y justicia.
- 9.** El movimiento sindical considera esta lucha justa y estratégica, para oponerse a la competición entre distintos grupos de trabajadores y trabajadoras y para combatir la explotación laboral de los grupos más vulnerables.
- 10.** Los sindicatos reafirman su profunda convicción de que el combate antirracista ha de combinarse con las luchas sociales y de las mujeres, y que se declina necesariamente en una perspectiva de solidaridad entre los trabajadores/as.
- 11.** Las organizaciones sindicales están convencidas de que las tensiones existentes en el mundo y en las sociedades actuales no tienen nada que ver con una incompatibilidad entre distintas culturas, sino más bien con la pobreza, el desempleo, la injusticia y la falta de libertad y que el racismo es una estrategia para acabar con la solidaridad, esencia misma de la acción sindical.
- 12.** El movimiento sindical es consciente de que el racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación son males que hemos de combatir con todas nuestras fuerzas, porque son causantes de numerosos conflictos en el mundo, constituyen un elemento esencial del círculo vicioso de la pobreza y la exclusión social, y porque van directamente en contra de los principios fundamentales que vehiculan los derechos humanos, a saber, que todo miembro de la gran familia humana tiene derechos iguales e inalienables.
- 13.** Las organizaciones sindicales son testigos cotidianamente de la discriminación a la que han de enfrentarse numerosos grupos de trabajadores y trabajadoras, en base a su color de piel, sexo, pertenencia étnica, cultural o religiosa. Los problemas concretos que se plantean en el mundo laboral guardan relación con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y de salario, el acceso a la formación, la violencia, etc.
- 14.** Los sindicatos se encuentran a la vanguardia del combate por el respeto de los derechos humanos, incluyendo los derechos en el trabajo, de grupos víctimas de discriminación. En su acción, deben hacer frente a numerosos problemas, como la dificultad de detectar y delimitar los casos de racismo, la falta de conciencia y de movilización contra el racismo por parte de los actores implicados, la poca o ninguna participación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos discriminados en las actividades sindicales, la escasa representación de estos trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones, la insuficiente integración de estas cuestiones en los procesos de diálogo social, etc.
- 15.** El seguimiento de la aplicación de los compromisos adoptados durante la Conferencia Mundial de la ONU contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (Durban 2001) ha sido una de las principales preocupaciones de las organizaciones sindicales. Por medio de sus planes de acción, los sindicatos de todo el mundo pretenden construir un mundo donde no exista discriminación, un mundo en el que la diversidad se considere una riqueza y una fuerza, y no como una amenaza.
- 16.** Las organizaciones sindicales han logrado enormes progresos desde Durban (2001). Han redoblado esfuerzos para prevenir y eliminar la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, utilizando todos los medios a su alcance, en particular los convenios internacionales de la OIT.
- 17.** Las organizaciones sindicales internacionales han desempeñado un papel de coordinación, intercambio y difusión de información y buenas prácticas en la materia. Han llevado a cabo campañas a fin de movilizar el mayor número posible de organizaciones afiliadas en todo el mundo, para que en cada país y en todos los programas sindicales se dé prioridad a las cuestiones relacionadas a la discriminación en razón del sexo, color de la piel, pertenencia étnica, religiosa o cultura. Dos de los aspectos más importantes de su acción son la organización de trabajadores y trabajadoras y la promoción de los instrumentos jurídicos internacionales existentes que, muy a menudo, son totalmente ignorados en la práctica.

18. Para librar los lugares de trabajo de toda forma de racismo, los sindicatos promueven los intercambios de experiencias y de información, organizan y movilizan a sus miembros (trabajadores/as y dirigentes), negocian la incorporación de cláusulas en los convenios colectivos destinadas a prevenir y poner fin a toda discriminación. Los sindicatos del mundo entero se movilizan para garantizar la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras de color, migrantes, poblaciones indígenas y minorías étnicas, en cuestiones como el acceso a la formación, incluyendo el aprendizaje de idiomas, la aplicación de políticas de acción positiva, el reconocimiento de la diversidad religiosa y cultural, la incorporación de dimensiones multi e interculturales en la formación del personal, etc.
19. Conscientes de la complejidad de esta cuestión, de los retos que plantea esta lucha y del hecho de que queda un largo camino por recorrer hasta lograr la erradicación del racismo, la discriminación racial y las formas asociadas de intolerancia, las organizaciones sindicales, en tanto que interlocutores sociales, quieren trabajar de manera concertada con todos los actores involucrados de manera que las decisiones adoptadas por esta Conferencia conduzcan a soluciones eficaces.

III. El racismo hoy en día: Estado de la cuestión tras las decisiones adoptadas en Durban

Un fenómeno en aumento

20. A pesar de que la gran mayoría de los gobiernos (168 Estados) ha ratificado los Convenios 100 y 111 de la OIT, lo que en principio refleja una condena universal de la discriminación en el empleo, ésta sigue siendo la principal forma de discriminación racial. Pese a los avances legislativos en algunos países respecto a cuestiones de igualdad, seguimos estando muy lejos de lograr una auténtica igualdad, tanto en los lugares de trabajo como en la sociedad en general.
21. La adopción de leyes antiterroristas y de una seguridad reforzada, así como de políticas de asilo e inmigración cada vez más severas, han facilitado un aumento del racismo y la xenofobia hacia ciertos grupos de la población, desembocando en la negación del Estado de derecho.
22. Las políticas económicas neoliberales tienden cada vez más a provocar una competición entre distintos grupos sociales, a fin de obtener los mayores beneficios posibles (trabajadores contra refugiados, solicitantes de asilo, indocumentados explotados) y refuerzan así un proceso de incremento de un racismo latente pero bien real. Estas políticas se asemejan mucho al esclavismo, puesto que explotan el miedo de esas personas para obligarlas a aceptar unas condiciones de trabajo carentes de protección, cualquier empleo mal remunerado o incluso sin remuneración alguna.
23. En todo el mundo, millones de trabajadores y trabajadoras son víctimas de discriminaciones basadas en el sexo, color de la piel, diferencias culturales, religiosas, origen étnico o nacional, convirtiéndose en presa del racismo, la xenofobia, la intolerancia y conflictos étnicos y religiosos en la sociedad en general. El mundo actual se caracteriza por la violencia interétnica, las tensiones raciales, la marginación de las poblaciones indígenas, la explotación de migrantes y el rechazo hacia los trabajadores extranjeros o pertenecientes a minorías étnicas.
24. En ciertos países, las formaciones políticas de derecha, pero también algunas de izquierda, han recurrido a la represión policial para hacer frente a la cólera suscitada por el empeoramiento de las condiciones de vida en los barrios marginados. De manera que a la inseguridad social vinculada al aumento considerable del desempleo se suman los controles por “portación de cara” y la brutalidad policial rara vez sancionada por una justicia que en muchos casos funciona a dos velocidades. La discriminación frente a la policía y a la justicia ha venido a sumarse a los otros casos de discriminación, lo que contribuye a la “institucionalización” del racismo.
25. Desde hace algunos años constatamos un recrudecimiento de la violencia racial, que se manifiesta en desplazamientos forzados de algunas poblaciones, la criminalización de jóvenes pertenecientes a determinados grupos sociales, genocidios organizados contra ciertas etnias, la sobre-representación de jóvenes de ciertos grupos sociales en los sistemas penitenciarios. Los sindicatos deploran que la mayoría de los gobiernos no hayan asumido un papel preponderante definiendo políticas inclusivas para las personas provenientes de grupos vulnerables a este tipo de discriminación, y que integren medidas preventivas o acciones positivas.

La discriminación racial: un concepto cambiante y sutil



26. Según la OIT, la discriminación implica 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 ocupación¹.

27. Resulta terriblemente complejo hablar hoy en día de racismo y de la renovación de esta noción que perdura y que se ha convertido en un fenómeno insidioso, cambiante, difícil de cuantificar y de combatir. Teniendo en cuenta la prohibición moral y legal existente respecto a la discriminación basada en el sexo y el color de la piel, la discriminación asume actualmente vías subterráneas, no declaradas y difíciles de detectar. Los viejos comportamientos racistas basados en una jerarquización de los grupos humanos en función de apariencias físicas (diferencias biológicas) han sido reemplazadas en muchos casos por un racismo de carácter "cultural" que deriva en formas más sutiles de discriminación, a un racismo más difuso, alimentado por la idea de que las diferencias culturales de ciertos grupos no pueden adaptarse al entorno cultural predominante. Este racismo privilegia cierto sistema de valores adoptado por la sociedad, una cierta jerarquía cultural, de manera que los efectos de la discriminación resultante no son una cuestión teórica, sino que están anclados

en la estructura de la sociedad (justicia, educación, medios de comunicación, inmigración y empleo) así como en las políticas gubernamentales, y tienen consecuencias reales sobre la población que los sufren.

Impacto de la globalización económica

28. La globalización, tal como la conocemos actualmente, ha tenido un impacto negativo en el conjunto de la vida social de los países, sobre las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas. La concentración del poder en algunas regiones del mundo y en las empresas multinacionales ha agravado las desigualdades tanto entre países como dentro de cada país, empobreciendo, marginando y explotando a los trabajadores y trabajadoras. Aparte de la destrucción de los sistemas educativos y sociales, el mayor fracaso de la globalización de la economía tal como la conocemos actualmente es su incapacidad de crear suficientes empleos decentes ahí donde viven los trabajadores y las trabajadoras. En consecuencia, la tasa de desempleo y la pobreza aumentan y contribuyen a fenómenos de polarización y marginalización de las sociedades. Estas desigualdades económicas colocan a millones de personas ante la dolorosa opción de emigrar en busca de un trabajo decente que les permita vivir dignamente.

29. Las reglas internacionales que dan forma y substancia a este proceso de globalización económica refuerzan la exclusión de grupos ya desfavorecidos respecto al conjunto de la sociedad. La globalización, por medio de los planes de ajuste estructural, las privatizaciones y los intercambios comerciales desiguales, amplifica las condiciones de pobreza de las poblaciones vulnerables. Mujeres y niños son las primeras víctimas. La globalización actual constituye de esta manera un terreno fértil para el aumento del racismo, porque afecta a todos los niveles de la vida de las poblaciones implicadas.

La migración, el racismo y la crisis económica y financiera

30. La migración por motivos de empleo es una de las facetas que adopta la globalización, con flujos migratorios importantes y en constante incremento. Según estimaciones de la División de Población de la ONU, el número de migrantes internacionales alcanzó los 191 millones en 2005. Casi la mitad de estos migrantes eran mujeres. Los migrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo figuran entre los grupos más vulnerables a la discriminación racial². Muy a menudo estos migrantes trabajan en condiciones peligrosas e insalubres, se concentran en las actividades más duras, las profesiones que requieren menor capacitación y son víctimas de vejaciones con carácter racista en el lugar de trabajo.

31. Existe una relación entre la crisis económica y financiera mundial, el aumento del desempleo y la agravación del racismo y la xenofobia³. Esta relación se explica por las presiones económicas derivadas de la pérdida masiva de

¹ Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

² Afirmación de Githu Muigai, Relator Especial de las Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, "in UN human rights expert outlines priorities for addressing the scourge of racism – UN News Centre" - 04/11/2008

³ Afirmación de Githu Muigai, Relator Especial de las Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, "in UN human rights expert outlines priorities for addressing the scourge of racism – UN News Centre" - 04/11/2008

puestos de trabajo (y los beneficios vinculados a los mismos), que favorecen las tensiones étnicas o raciales, al considerar a los migrantes como competidores en la búsqueda de empleo y del bienestar⁴. Las consecuencias de la crisis económica y financiera mundial no son por tanto neutras y sus consecuencias son alarmantes.

32. La cuestión de la migración plantea problemas complejos y exige decisiones difíciles a las que hay que responder so pena de dejar el terreno preparado a los racistas y xenófobos que no dudarán en aprovecharse de las preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras (precariedad del empleo, los salarios, el acceso a los servicios públicos, etc.).

Segregación en el mundo del trabajo

33. La igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo es un derecho esencial para todos y todas, que ha de estarles garantizado. Pero en un contexto mundial hecho de desigualdades, de búsqueda de beneficios a cualquier precio, de conflictos exacerbados en algunas regiones del mundo, y de crisis económica y financiera, algunas categorías resultan más amenazadas que otras.
34. Como consecuencia de la incapacidad de la esfera política de atender las necesidades de los más desfavorecidos, estamos frente a un racismo “institucionalizado”, que se concretiza en la progresión de los partidos de extrema derecha en las asambleas legislativas de algunos países. Asistimos igualmente al desarrollo de un racismo sistémico, atribuible a las políticas y prácticas de ciertas organizaciones que tienen por efecto directo o indirecto dar o quitar ventajas a ciertos grupos de personas en función de su “raza”, sexo, color o pertenencia étnica, religiosa o cultural. Es así como la discriminación en la contratación laboral, la vivienda, la salud, la escuela y las actividades de ocio continúa constituyendo una realidad en todo el mundo.
35. Las víctimas del racismo y de la xenofobia, particularmente las minorías, las personas de color o los pueblos autóctonos, tienden a formar los grupos más marginados a nivel económico, tanto en la sociedad en general como en el mundo laboral, y tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo. Estos trabajadores y trabajadoras se concentran en las ocupaciones peor pagadas, con las condiciones menos buenas, sin seguridad en el empleo, en muchos casos sin posibilidades de representación sindical que garantice el respeto de sus derechos. La segregación en el trabajo es una estrategia utilizada para generar beneficios increíbles, perpetuando la existencia de “reservas de empleo precario” y de diferencias en los niveles salariales y las condiciones de trabajo.

Discriminación y medioambiente

36. Las poblaciones autóctonas e indígenas siguen sufriendo la pérdida de sus territorios y de sus recursos, la destrucción de sus culturas, la polución de los lugares donde viven, y son víctimas de actos de violencia. Todos estos hechos trágicos constituyen una amenaza para la supervivencia de estas poblaciones. La discriminación medioambiental asume igualmente formas discriminatorias como el desplazamiento forzoso de poblaciones para la construcción de presas, para la explotación minera, la prospección de gas y petróleo, así como la deforestación.
37. Los pueblos autóctonos e indígenas se han visto a menudo confrontados a prácticas organizadas deliberadamente por los poderes públicos o por las empresas multinacionales, tendentes a mantenerlos en una situación de subordinación y desigualdad de trato flagrante. Estas prácticas desembocan en la expropiación de tierras con fines de explotación y lucro e incluyen la violencia y el genocidio, la incitación al odio racial, los insultos y las amenazas, así como comportamientos, actitudes o comentarios más o menos racistas. Este tipo de prácticas tiene múltiples repercusiones negativas para los pueblos autóctonos e indígenas: sobre la salud, la higiene, la salubridad de su medio de vida. Las contaminaciones multidimensionales constituyen un grave atentado al equilibrio natural y a la biodiversidad de las zonas en las que residen.
38. La discriminación medioambiental desemboca en un proceso de destrucción de los pueblos autóctonos e indígenas porque, por una parte, atenta gravemente a los derechos fundamentales de los pueblos autóctonos denegándoles el derecho a un entorno sano y a un desarrollo sostenible y, por otra parte, los priva de sus tierras ancestrales, destruye el fundamento de su existencia espiritual, material y cultural, así como socio-económica. Tal discriminación no puede sino derivar en la extinción de estos pueblos en tanto que comunidad humana, pero también en tanto que eslabón esencial para la preservación de la biodiversidad cultural y genética.

⁴ El nuevo Relator de la ONU sobre el racismo fija sus prioridades, Nueva York, 06/11/2008 (en francés)

IV. Conferencia de revisión de Durban: Constataciones e inquietudes



39. El movimiento sindical está profundamente preocupado por el hecho de que el impacto del racismo y la xenofobia sobre el mercado del trabajo y los mecanismos que deben aplicarse para combatirlo no retienen sino marginalmente la atención en los distintos textos examinados a lo largo del proceso preparatorio de esta Conferencia. Los vínculos existentes entre racismo y pobreza, entre racismo y déficit de trabajo decente, no quedan suficientemente indicados como las causas profundas del desarrollo de actitudes discriminatorias. El movimiento sindical exige que el documento final de la Conferencia integre las cuestiones ligadas al mundo del trabajo como un aspecto prioritario que ha de tenerse en cuenta en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Debería hacerse hincapié en las enormes dificultades de acceso al empleo, a la educación, a unas condiciones dignas de trabajo, a la igualdad de salarios, a posibilidades de promoción profesional, y a la necesidad de actuar en estos aspectos.

40. A los sindicatos les preocupa asimismo el hecho de que los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) no se presenten como el hilo conductor en el establecimiento de medios de acción de lucha contra el racismo y la xenofobia. Se trata de una laguna que debe superarse, so pena de dejar de lado lo más esencial en esta Conferencia.

- 41.** Pese al gran esfuerzo de ratificación de los Convenios 100 y 111 de la OIT, los sindicatos constatan que el fracaso se sitúa a nivel de la puesta en aplicación real y eficaz de dichos Convenios. Durante la evaluación de la Declaración y el Plan de Acción, no podemos por menos que efectuar un análisis detallado respecto a la aplicación de estos importantes instrumentos.
- 42.** Frente al racismo y la xenofobia, que constituyen una grave amenaza, no sólo para la estabilidad de la sociedad sino también para la paz y la buena marcha de la economía, los sindicatos consideran que únicamente una política global y globalizante, dinámica y decidida puede mostrarse eficaz en el campo del empleo, de la educación, de las condiciones de vida, de los servicios públicos, etc.
- 43.** Los sindicatos recuerdan que existen vínculos estrechos entre los esfuerzos por combatir el racismo, la discriminación racial y la xenofobia, y la construcción de la democracia y el multiculturalismo igualitario, así como la promoción del diálogo entre culturas, civilizaciones y religiones. Estos últimos constituyen medios para garantizar el respeto de los derechos humanos y combatir la intolerancia.
- 44.** Los sindicatos deploran que, desde la adopción del plan de acción y la Declaración final de Durban en 2001, no se han logrado grandes progresos en cuanto al establecimiento de mecanismos que permitan una participación efectiva de la sociedad civil, y particularmente de las organizaciones sindicales, en la definición y aplicación de políticas. Esta orientación no puede en ningún caso repercutir a favor de los objetivos de la lucha contra el racismo y la xenofobia en el mundo del trabajo

V. Seguimiento de la conferencia de Durban: Hacia la adopción de mecanismos de lucha eficaces

El movimiento sindical internacional exige que los gobiernos asuman sus responsabilidades y se comprometan firmemente:

Trabajo decente: Importante instrumento de lucha contra todo tipo de discriminación



45. A hacer del trabajo decente un instrumento de lucha contra todo tipo de discriminación, reafirmando su compromiso para la creación de economías sanas, justas y equitativas, a través de estrategias centradas en el pleno empleo productivo.

46. A inscribir la lucha contra el racismo y la xenofobia en el marco de la creación de empleos decentes y de la erradicación de la pobreza. Promover una distribución equitativa de la riqueza y de los recursos generados por la economía, teniendo como objetivo central la creación de trabajo decente, contribuirá a una mayor cohesión entre los trabajadores/as y por tanto a la erradicación del racismo y la xenofobia.

47. A hacer respetar el derecho universal de todos y todas a un empleo, a unas buenas condiciones de trabajo, a un salario igual, y a unos ingresos suficientes para cubrir las necesidades económicas y sociales esenciales.

48. A respetar la libertad de los trabajadores/as a formar sindicatos, afiliarse a ellos y mantener negociaciones colectivas, sin amenazas ni temores, asegurándose de integrar la dimensión de género y de la diversidad en el orden del día de las negociaciones, y de respetar la paridad en materia de representación.

49. A reforzar y ampliar la cobertura de la protección social, garantizando el acceso a la seguridad social, a la pensión, a las prestaciones de desempleo, a la protección de la maternidad y a una cobertura de salud de calidad para todos, sin distinción de sexo, color de la piel o pertenencia étnica, cultural o religiosa, así como el acceso a servicios y a dispositivos públicos que permitan conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada.

Una arquitectura comercial y financiera internacional más justa

50. A emprender una reforma de las actuales normas comerciales injustas, incluyendo la reforma efectiva y exhaustiva de los sistemas monetario y financiero internacionales, de manera que los acuerdos comerciales redunden en beneficio del trabajo decente, del desarrollo sostenible y de la autonomía de todos los trabajadores y todas las trabajadoras independientemente de su origen, sexo, color y pertenencia cultural o religiosa.

51. A integrar las preocupaciones sociales y medioambientales en las prioridades y los acuerdos comerciales y de las instituciones financieras internacionales. Convendría en especial revisar las condiciones vinculadas a los préstamos y la devolución de la deuda, que obligan a ciertos países a desreglamentar sus mercados de trabajo, a reducir el gasto público y a privatizar los servicios públicos; y llamar la atención sobre las repercusiones del creciente caos financiero sobre la economía real, con un descenso marcado del empleo que podría hacer que los trabajadores tengan que competir unos con otros, dividiéndolos y acentuando el racismo, la xenofobia y todas las formas de discriminación.

Los sindicatos: actores clave de la lucha contra las discriminaciones

52. A hacer de esta Conferencia un espacio de consulta con los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, que desde hace mucho tiempo vienen proponiendo alternativas al modelo de globalización económica que nos ha conducido a la crisis que atravesamos actualmente con las consecuencias de todos conocidas sobre la vida de los trabajadores y trabajadoras, y particularmente de los más vulnerables a las discriminaciones de carácter racial o xenófobo.
53. A reconocer el papel clave que han tenido y deberían seguir teniendo las organizaciones sindicales en la lucha contra el racismo y la xenofobia. En efecto, desde hace muchos años, las organizaciones han desempeñado un importante papel en la lucha contra las discriminaciones en razón de sexo, color de la piel, pertenencia étnica, cultural o religiosa. Desde la Conferencia de Durban en 2001 las organizaciones sindicales han realizado enormes progresos a la hora de tener en cuenta esta problemática en sus programas y en las acciones concretas de lucha contra esta plaga, particularmente en el proceso de diálogo social en el que constituyen un componente clave. Los sindicatos, en tanto que interlocutores sociales, deben formar parte de las estructuras y de los procesos de seguimiento y de supervisión.

Una auténtica voluntad política: por un mundo libre de racismo

54. A integrar los objetivos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en la Declaración final, como un componente esencial de la lucha contra la discriminación. Las mujeres acumulan las consecuencias de numerosas discriminaciones y se encuentran confrontadas al racismo, la discriminación y la xenofobia a causa de su género, el color de su piel, su origen étnico, orientación sexual, religión, edad, minusvalía, etc.
55. A desempeñar un papel destacado en la defensa y la protección de los derechos de aquellos y aquellas afectados/as por el racismo y la xenofobia de manera directa o indirecta, y adoptar un enfoque específico, claro, directo y decidido en la lucha contra el racismo y la xenofobia, incluyendo el establecimiento de los mecanismos institucionales pertinentes y la asignación de los recursos financieros que permitan alcanzar objetivos respetables.
56. A examinar las reformas urgentes que deberían introducirse en las políticas de asilo y de inmigración de los países receptores dado que, por su carácter represivo, tienen indudablemente el efecto de exacerbar tensiones raciales. Para el movimiento sindical mundial resulta capital hacer hincapié y que se comprenda bien hasta qué punto es importante la contribución de los migrantes, las minorías étnicas, las personas de color y las poblaciones autóctonas e indígenas para las sociedades y las economías.
57. A establecer amplios programas de sensibilización de la opinión pública, las autoridades y los funcionarios de todas las administraciones, a fin de prepararlos a ACTUAR en el combate contra la discriminación racial y la xenofobia. Uno de los grandes problemas es la toma de conciencia respecto a la existencia de esta problemática y su impacto sobre las víctimas, por lo que los gobiernos deben instaurar campañas eficaces de sensibilización.
58. A aportar los recursos necesarios para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo del trabajo, a través de campañas de sensibilización y programas de formación a amplia escala sobre la diversidad en los lugares de trabajo y mediante la adopción de acciones positivas para prevenir y eliminar el racismo en el lugar de trabajo.
59. A establecer un mecanismo de supervisión nacional e internacional respecto al impacto del racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo y un mecanismo de recepción de quejas, con la participación y la implicación de los interlocutores sociales. Teniendo en cuenta la incidencia de la difusión del racismo y la xenofobia a través de las nuevas tecnologías de la comunicación, los gobiernos deben establecer mecanismos de control y un marco jurídico claro en materia de racismo en los medios de comunicación (prensa, internet, etc.).
60. A promover el desarrollo de una base de datos y de estudios sistemáticos para dar seguimiento a la evolución y prevenir el racismo en el mundo del trabajo. Esto responde a una falta patente de información completa de carácter científico sobre la situación en materia de discriminación racial en el mundo del trabajo y sobre los medios de acción establecidos. Podría constituir una herramienta preciosa que permitiría difundir las mejores prácticas y proporcionar informes regulares a los trabajadores/as y a sus sindicatos, así como a empleadores y empresas.

61. A examinar y reforzar las políticas de empleo existentes, con objeto de garantizar que hombres y mujeres provenientes de ciertas categorías de poblaciones vulnerables a la discriminación racial no se vean afectados de manera desproporcionada por el desempleo y el subempleo.
62. A establecer programas de refuerzo de capacidades de las inspecciones del trabajo en lo referente a la detección de discriminación en el mundo del trabajo en función de consideraciones de raza, color, sexo, etc.
63. A establecer objetivos claros para la nominación de personas pertenecientes a grupos discriminados al más alto nivel de los servicios públicos y el sistema judicial, así como mecanismos claros para la igualdad de trato en el acceso a los servicios sociales, de salud, vivienda, educación, etc.
64. A establecer mecanismos de ayuda a las víctimas de discriminación racial en el lugar de trabajo, y exigir a los empleadores que adopten auténticas políticas de igualdad de oportunidades con miras a eliminar este tipo de discriminación de los lugares de trabajo. La adopción de este tipo de políticas no sólo es una cuestión de decencia, sino además de lógica económica: el racismo en el trabajo afecta no sólo a la confianza y la moral de los trabajadores, sino también la productividad.
65. A apoyar a las organizaciones sindicales en los esfuerzos desplegados para la adopción de políticas y acciones de lucha contra el racismo, la xenofobia y todas las formas de discriminación.
66. A inscribirse en el marco jurídico internacional existente y a respetar mejor los Convenios que consagran el derecho al respeto y a la tolerancia para todos y todas, basados en los convenios fundamentales de derechos humanos. La ratificación y la APLICACIÓN de los convenios internacionales y particularmente de los de la ONU y la OIT deben constituir los objetivos marcados. Se trata de:
 - Convención Internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias (1990).
 - Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1963).
 - Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo (1958).
 - Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1965).
 - Convenio 97 de la OIT sobre los trabajadores/as migrantes (1949).
 - Convenio 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (1975).
 - Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1989).
67. A integrar en las políticas nacionales:
 - La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).
 - La Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas.