

encargan de orientar sobre el significado de estos términos y conceptos, como se indica en las secciones que siguen a continuación.

Raza y color

Los términos de «raza» y «color» hacen referencia a las distinciones realizadas con base en la pertenencia de una persona a un grupo étnico o racial, así como a la discriminación basada en la pertenencia a pueblos indígenas o tribales. La desigualdad por razones de la lengua hablada por un grupo étnico también puede constituir discriminación por raza y color.

Aunque el color es una evidente característica étnica y, con frecuencia, la más aparente, este término también abarca las distinciones que se hacen entre personas de tez distinta y que pueden pertenecer, en realidad, al mismo grupo étnico o racial.

Sexo o género

La discriminación basada en el sexo ocurre cuando se trata a las personas de forma desigual por pertenecer al sexo masculino o al femenino e incluye el trato desigual basado en características biológicas. Por lo tanto, las distinciones por motivos del embarazo, el parto y las condiciones médicas resultantes pueden constituir discriminación contra las mujeres con base en el sexo. Esta clase de discriminación también abarca la desigualdad que surge de las funciones y responsabilidades creadas socialmente y asignadas a un sexo en particular según el género.

¿Qué significado tienen los términos «sexo» y «género»?

Hay diferencias biológicas y sociales entre los hombres y las mujeres. El término «sexo» se refiere a las diferencias biológicamente determinadas, mientras que el término «género» designa las diferencias que existen en lo que atañe a las funciones sociales y a las relaciones entre hombres y mujeres. Las funciones asignadas según el género se aprenden por medio de la socialización y varían mucho dentro de cada cultura y entre una cultura y otra; están condicionadas también por la edad, la clase social, la raza, el origen étnico y la religión, así como por el entorno geográfico, económico y político.

Fuente: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (2001), párrafo 3.2

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual. En una observación general de 2003 sobre acoso sexual publicada con respecto del Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos observó que la mayoría de las definiciones de acoso sexual contienen los elementos siguientes:⁶⁹

- cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona (acoso *quid pro quo*); o
- un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario (acoso debido al entorno de trabajo hostil).

⁶⁹ Véase Observación general de la Comisión de Expertos relativa al Convenio núm. 111, 2003.

País: India

Vishaka y otros c. el Estado de Rajasthan y otros, Tribunal Supremo de la India, 13 de agosto de 1997

En este caso, el Tribunal Supremo de la India consideró que el derecho a la igualdad consagrado en la Constitución nacional incluía la protección contra el acoso sexual. En su interpretación de la Constitución, el Tribunal usó como guía la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Recomendación General núm. 19 (violencia contra las mujeres) del Comité de la CEDAW.⁷⁰

País: Zimbabwe

Fredrick Muenye c. Textile Investment Company, Tribunal de Relaciones Laborales, 8 de mayo de 2001, núm. LRT/MT/11/01

Un directivo, que había sido despedido al ser acusado de acoso sexual, impugnó esta decisión ante el tribunal. Al no existir una definición de acoso sexual en la legislación nacional, el Tribunal de Relaciones Laborales se basó principalmente en la Recomendación General núm. 19 de la CEDAW de 1992 para definir el concepto de acoso sexual.⁷¹

Religión

La discriminación basada en la religión ocurre cuando las personas reciben un trato desigual porque profesan, o no profesan, una religión, fe o creencia particular. El motivo de religión abarca expresiones o manifestaciones religiosas.

Opinión política

Este motivo está orientado a la protección contra el tratamiento desigual basado en la opinión política de una persona e incluye la protección con respecto a actividades que expresen o demuestren oposición a los principios políticos establecidos, así como la participación en determinadas organizaciones o partidos políticos.

País: Bulgaria

Tribunal Constitucional de Bulgaria, 27 de julio de 1992, decisión 8, asunto constitucional núm. 7

Los miembros del parlamento intentaron que una ley que impedía a los antiguos dirigentes del partido comunista acceder a puestos ejecutivos en bancos fuera declarada inconstitucional y contraria a las obligaciones internacionales del Estado. Con base en el hecho de que, en concordancia con la Constitución nacional, los tratados ratificados formaban parte del derecho nacional, el Tribunal Constitucional de Bulgaria resolvió que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio núm. 111 de la OIT tenían supremacía sobre la legislación nacional. El tribunal concluyó que la restricción en cuestión era discriminatoria con base en la opinión política y con respecto al acceso a una ocupación determinada, de acuerdo con el sentido del artículo 1 del Convenio núm. 111. La ley fue declarada inconstitucional y contraria a los tratados internacionales antes mencionados.

⁷⁰ El párrafo 18 de la Recomendación general 19 (1992) expone lo siguiente: « El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil».

⁷¹ *Ibidem*.

Ascendencia nacional

El concepto de ascendencia nacional incluye el lugar de nacimiento o la ascendencia nacional (ciudadanía). Por ejemplo, el acceso a los empleos públicos a los ciudadanos nacionales. Los órganos de control de las situaciones donde la población de distintas «nacionalidades» (por ejemplo, la ascendencia nacional haitiana o dominicana).

Origen social

Este motivo cubre las distinciones basadas en la clase, categoría socioeconómica o el tratamiento que deniega al individuo en los puestos de trabajo, o que le afecta en el empleo. Expertos ha determinado que el origen social que sufren los descendientes de una persona que ha hecho algunas observaciones sobre su pertenecer, a las castas más bajas.

Otros motivos de discriminación

Además de los siete motivos de discriminación mencionados en el artículo 50 del Convenio núm. 111 se refiere en su artículo 50 a la discriminación social o cultural y, asimismo, a otros motivos de discriminación ilícitos.

A este respecto, es importante recordar que los principios humanos de las Naciones Unidas y las disposiciones y principios del Convenio núm. 111 con el fin de tratar formas de discriminación ilícitas. Véase el artículo 1(1)(a) del Convenio núm. 111.

Instrumentos de la OIT

Ciertos instrumentos de la OIT están incluidos en el artículo 1(1)(a) del Convenio núm. 111:

- el Convenio sobre el derecho de asociación que abarca la discriminación
- el Convenio sobre los trabajos forzados que reconoce la igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares
- el Convenio sobre la terminación de la discriminación por referencia al estado civil, la raza o el origen (véase la parte 3 del módulo)
- el Convenio sobre la readmisión de los trabajadores extranjeros (núm. 159), que afirma el principio de igualdad de oportunidades y trabajadores en general (véase el módulo 3)

⁷² La lista completa de los instrumentos de la OIT se encuentra en el Estudio especial de 1996 de la OIT.

Ascendencia nacional

El concepto de ascendencia nacional cubre las distinciones basadas en el origen extranjero, el lugar de nacimiento o la ascendencia de una persona, pero no abarca las basadas en la nacionalidad (ciudadanía). Por ejemplo, una restricción de acceso al empleo en la función pública a los ciudadanos nacionalizados es discriminatoria por motivos de ascendencia nacional. Los órganos de control de la OIT también han aplicado este motivo ilícito a situaciones donde la población de un determinado país está compuesta por ciudadanos de distintas «nacionalidades» (por ejemplo, los ciudadanos de Haití pueden ser de ascendencia nacional haitiana o dominicana).

Origen social

Este motivo cubre las distinciones hechas con base en la integración de un individuo a una clase, categoría socioeconómica o casta. La discriminación basada en esta causa incluye el tratamiento que deniega al individuo interesado la participación en determinadas actividades o puestos de trabajo, o que le asigna únicamente ciertos tipos de trabajo. La Comisión de Expertos ha determinado que el tratamiento desfavorable en materia de empleo y ocupación que sufren los descendientes de antiguos esclavos está basado en el origen social y, además, ha hecho algunas observaciones sobre la situación de las personas que pertenecen, o parecen pertenecer, a las castas más bajas del sur de Asia.

Otros motivos de discriminación

Además de los siete motivos de discriminación detallados anteriormente, el Convenio núm. 111 se refiere en su artículo 5(2) a las causas de edad, invalidez, cargas de familia o nivel social o cultural y, asimismo, ofrece a los países la posibilidad de incrementar la lista de los motivos de discriminación ilícitos (véase el artículo 1(1)(b)).

A este respecto, es importante considerar otros instrumentos de la OIT y tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas que proporcionan protección contra la discriminación, ya que sus disposiciones y principios pertinentes se pueden usar por las cortes y tribunales nacionales, con el fin de tratar formas de discriminación que no se mencionan explícitamente en el artículo 1(1)(a) del Convenio núm. 111 o en la legislación nacional.

Instrumentos de la OIT

Ciertos instrumentos de la OIT se refieren a otros motivos de discriminación distintos de los incluidos en el artículo 1(1)(a) del Convenio núm. 111⁷², como, por ejemplo:

- el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que abarca la discriminación sindical (véase la parte 1 del módulo 3 de este manual);
- el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), que reconoce la igualdad de oportunidades o trato independientemente de las responsabilidades familiares (véase más adelante);
- el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), que hace referencia al estado civil, las responsabilidades familiares y el embarazo (artículo 5(d)) (véase la parte 3 del módulo 3 de este manual);
- el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), que afirma el principio de igualdad de oportunidades entre personas inválidas y trabajadores en general (véase más adelante);

⁷² La lista completa de los instrumentos pertinentes está recogida en el Estudio especial de 1996 (OIT: Estudio especial de de 1996 de la Comisión de Expertos, *op. cit.*, párrafo 243).

- el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), que reconoce la igualdad de tratamiento de los ciudadanos nacionales o extranjeros con respecto a varios asuntos (artículo 6);
- la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), que trata la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, sin distinción de edad.

Instrumentos de las Naciones Unidas

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también incluyen el idioma, la posición económica y el nacimiento como motivos prohibidos de discriminación. Además, es importante subrayar que las disposiciones antidiscriminatorias de los dos Pactos se conforman expresamente como listas «abiertas» y no exhaustivas de motivos ilícitos con el objetivo de prohibir cualquier discriminación (véase más adelante). De esta forma, las cortes y los tribunales podrían hacer uso de estos pactos a la hora de examinar situaciones de discriminación basadas en motivos que no estén expresamente cubiertos por la legislación nacional.

A fin de que exista coherencia en el derecho internacional de derechos humanos, la Comisión de Expertos ha enfatizado que sería deseable que la protección contra la discriminación que ofrecen otros tratados internacionales de derechos humanos se tenga en cuenta a la hora de aplicar el Convenio núm. 111.⁷³

País: Rumania

Tribunal Constitucional de Rumania, 25 de febrero de 1993, decisión núm. 6

Después de haber examinado la cláusula de igualdad contenida en la Constitución nacional, que establece nueve motivos de discriminación ilícitos, el Tribunal Constitucional de Rumania hizo hincapié en que las disposiciones constitucionales se deben interpretar junto con las disposiciones pertinentes de los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos, haciendo referencia al artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al artículo 2(2) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a la vez que consideró que estas disposiciones complementaban los motivos ilícitos mencionados en la Constitución.

País: Filipinas

International School Alliance of Educators c. Hon Leonardo A. Quisumbing y otros, Tribunal Supremo de la República de Filipinas, 1 de junio de 2000, núm. 128845

En este caso, el litigio consistía en determinar si se podía hacer una distinción con respecto al salario pagado al profesorado con base en la nacionalidad. El Tribunal Supremo de Filipinas tomó como fundamento el principio de no discriminación, calificándolo como un principio general de derecho, lo que constituye una de las fuentes del derecho internacional recogidas en el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. El Tribunal hizo referencia a varios tratados de las Naciones Unidas para demostrar que el principio de no discriminación era un principio general de derecho y, como tal, parte de la legislación de Filipinas. Por lo tanto, las distinciones hechas con base en la nacionalidad no eran permisibles.

⁷³ *Ibidem*, párrafo 244.

Organismo: Tribunal Administrativo Sentencia núm. 2120 de 15 de mayo de 1996

Al examinar una medida de reemplazo en las Naciones Unidas, el Tribunal Administrativo declaró que no había discriminación indebida entre candidatos en las relaciones familiares (...). La discriminación, de acuerdo con el Pacto de las Naciones Unidas, a los principios de la ley pública internacional, así como los principios de los derechos humanos. Los principios del artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1996) son pertinentes, aunque el Tribunal también declaró que no había discriminación en el artículo 20 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996) y están prohibidos (...). El término discriminación se refiere a la distinción en el empleo o en un puesto de trabajo con base en motivos prohibidos.

En los Estudios generales de la Comisión de Expertos, el artículo 111, se examina la discriminación explícitamente en el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de ilustración el caso de la discriminación por motivos de sexo.

Por lo general, el estado de discriminación en la relación de trabajo. En realidad, la discriminación sólo en la medida en que los motivos prohibidos (...). La consideración del estado de discriminación puede entorpecer mucho la aplicación del Pacto. La invocación del estado de discriminación cuando no existe una relación de trabajo con las exigencias profesionales correspondientes a un empleo puede ser evidencia por los autores del Pacto. Fuente: OIT: Estudio especial de discriminación por motivos de sexo.

Discriminación por motivos de sexo

Es importante tener presente que la discriminación por más de un motivo, lo que se dice discriminación múltiple, es un hecho de que los criterios de discriminación, como la identidad de las personas que se ven afectadas por la discriminación, son múltiples y, por ejemplo, las mujeres de sexo y origen indígena.

II.A.5. ¿En qué casos no se considera discriminación?

El Convenio núm. 111 establece que las distinciones basadas en motivos ilícitos que no se consideran discriminación son:

- las distinciones basadas en motivos que no se consideran ilícitos (artículo 1(2));

⁷⁴ El texto completo de la sentencia se encuentra en <http://www.ilo.org/public/english/...>

