

Igualdade no trabalho:  
enfrentando os desafios

RELATÓRIO DO DIRETOR-GERAL

# Igualdade no trabalho: enfrentando os desafios

Relatório Global de seguimento à Declaração da OIT sobre os  
Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

## Resumo Executivo

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO  
96ª Sessão 2007

Relatório I (B)

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO - GENEVRA

Este Relatório pode ser também consultado no *site* da OIT na Internet [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration) e [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)

ISBN 978-92-2-118130-9 (da obra na íntegra)  
ISSN 0074-6681

---

*Primeira edição 2007*

---

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no International Labour Office, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: [vendas@oitbrasil.org.br](mailto:vendas@oitbrasil.org.br)

Visite nossa página na Internet: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)





## Resumo Executivo

O segundo Relatório Global sobre discriminação, de seguimento da Declaração da OIT sobre os Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho<sup>1</sup>, analisa aspectos emergentes nos padrões de discriminação e desigualdades no local de trabalho e as recentes políticas que respondem à questão e descreve a experiência e as realizações da OIT até o momento, bem como os desafios enfrentados pela organização.

Aponta para a necessidade de uma melhor aplicação da legislação contra a discriminação e das iniciativas não reguladoras de governos e empresas. Aponta também para a capacitação dos parceiros sociais, visando ampliar a efetividade de suas ações dirigidas a tornar a igualdade uma realidade no local de trabalho. O Relatório avança com outras propostas para ações futuras, incluindo tornar a igualdade um objetivo transversal dos Programas de Trabalho Decente da OIT por País.

O Relatório Global descreve os principais avanços na luta contra a discriminação, incluindo os progressos na ratificação das Convenções da OIT sobre o tema, assim como as melhorias observadas nos países no nível institucional e legal, além de planos de ação e programas voltados ao combate às desigualdades resultantes da discriminação. Identifica, ainda, desafios como a fragilidade na aplicação da legislação, a falta de recursos dos organismos criados para combater a discriminação, a extensão muito restrita dos planos e a duração demasiado curta dos programas, além de apontar a economia informal como área em que as políticas de promoção da

igualdade enfrentam dificuldades específicas para terem impacto.

### Novas abordagens

Uma abordagem recomendada por este Relatório para alcançar a igualdade no local de trabalho é complementar medidas convencionais de políticas antidiscriminação, tais como leis coerentes e abrangentes, mecanismos de aplicação eficazes e organismos especializados, com outros instrumentos políticos, como políticas ativas de mercado de trabalho. Ao melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho, a discriminação pode ser revertida com políticas extensivas que possibilitem a colocação profissional nos serviços públicos e privados e aumentem a empregabilidade daqueles que são vulneráveis à discriminação.

São também necessárias políticas inovadoras voltadas à eliminação das desigualdades de gênero na remuneração e no acesso ao emprego. Apesar dos avanços, em especial o considerável progresso educacional das mulheres, estas continuam ganhando menos do que os homens em todos os espaços, e o peso desigual das responsabilidades familiares as coloca em desvantagem na procura por um emprego de tempo integral.

O Relatório ressalta que uma maior inclusão dos princípios e direitos fundamentais nos acordos de integração econômica regional e de livre comércio podem desempenhar um papel determinante na redução da discriminação no trabalho. Sempre que nestes acordos as partes assumirem compromissos relativos à não

1. O primeiro Relatório Global sobre este assunto, A Hora da Igualdade no Trabalho, foi publicado em 2003.

discriminação e à igualdade, deve ser dada atenção a mecanismos efetivos de seguimento. Nos anos mais recentes, as instituições de financiamento ao desenvolvimento começaram a exigir que os seus mutuários privados respeitem os princípios e direitos consignados nas normas internacionais fundamentais do trabalho. Esta situação conduzirá à obrigação de os empregadores incrementarem práticas laborais de promoção da igualdade no local de trabalho.

### A necessidade de melhores dados

O compromisso político nacional de combater a discriminação e promover a igualdade de tratamento e de oportunidades no local de trabalho está amplamente disseminado, como demonstra a ratificação quase universal dos dois instrumentos principais da OIT nesta área, a Convenção sobre Igualdade de Remuneração (N.º 100), de 1951, e a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) (N.º 111), de 1958. Apenas seis Estados-Membros ainda não ratificaram estas Convenções.

No entanto, é um fato que a discriminação é um fenómeno velado e em mutação que por vezes é difícil quantificar e, por conseguinte, responder de forma eficaz. Nenhum indicador isolado consegue revelar progressos em sua eliminação, embora os dados disponíveis demonstrem claramente que as desigualdades entre os grupos dominantes e os grupos vulneráveis à discriminação são significativas e sua diminuição é lenta. Questões com a proteção à privacidade e barreiras ideológicas e políticas muitas vezes impedem a coleta de dados de determinados grupos. Além disso, muitos países não desenvolvem ações no sentido de quantificar as desigualdades em função do receio de exacerbarem tensões. Diante destes elementos, levanta-se a importante questão de como conciliar a proteção de dados pessoais e o direito à privacidade dos indivíduos com a necessidade de monitorar a discriminação por meios estatísticos. Registrou-se alguma evolução na qualidade dos dados sobre desigualdades de género, muito embora maiores esforços sejam necessários com relação a determinados indicadores-chave, como os relativos às desigualdades salariais com base no género.

### Novas formas de discriminação

O problema da coleta de dados é agravado pelo fato de que novas formas de discriminação estão

se somando aos padrões há muito conhecidos, como as baseadas no sexo, raça e religião. Existe uma conscientização crescente sobre o tratamento injusto dado aos mais jovens e aos mais idosos, às pessoas com deficiência e às pessoas vivendo com HIV. Há, ainda, o desafio adicional de lidar com a emergência de práticas que penalizam as pessoas com predisposição genética para desenvolver determinadas doenças ou com estilos de vida considerados pouco saudáveis. Virtualmente todas as opções por determinado estilo de vida têm implicações sobre a saúde; a questão, por conseguinte, é estabelecer um limite entre o que o empregador pode regular e a liberdade de um trabalhador para levar a vida por ele escolhida.

### Respostas institucionais e políticas: algumas tendências

Desde a publicação do primeiro Relatório Global sobre o assunto, tem-se observado uma tendência mundial no sentido de assegurar que os quatro grupos de princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT sejam incluídos na legislação do trabalho. Somando-se à demanda por uma maior aceitação da necessidade de disposições legais específicas sobre não discriminação e igualdade no local de trabalho, foram criados ou reestruturados organismos nacionais, governamentais e não governamentais para apoiar as pessoas em ações judiciais, promover a reforma e formular e supervisionar planos de ação nacionais antidiscriminação. A existência destes organismos reflete uma atenção mais ampla dispensada à igualdade de tratamento e de oportunidades no trabalho. Um exemplo é o Conselho Nacional para a Prevenção da Discriminação, criado no México em 2003, que em 2006, lançou a primeira política pública nacional para combater a discriminação.

Na Europa, a Orientação sobre Igualdade Racial<sup>2</sup> exige que Estados-Membros da União Europeia (UE) designem um organismo nacional responsável pelo combate à discriminação. Até o momento, 19 países alteraram suas instituições, mediante a prorrogação do mandato dos organismos já existentes ou criando novos organismos. Na América Latina, a eliminação das desigualdades raciais e étnicas é uma questão importante nas agendas públicas de muitos países, incluindo o Brasil, onde foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, com *status* Ministerial.

2 A Diretiva do Conselho 2000/43/CE de 29 de Junho de 2000, que implementou o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua origem racial ou étnica

### Promovendo o cumprimento das leis

Em diversos países, as vítimas de discriminação no emprego nem sempre podem levar o seu caso à justiça, muitas vezes por razões relacionadas a sua posição social desfavorecida, à falta de acesso a apoio jurídico, ao receio de represálias ou à desconfiança quanto ao sistema judicial.

Um exemplo de como os tribunais podem ser mais acessíveis é a Rede de Acompanhamento Antidiscriminação dos Ciganos, na Hungria, uma iniciativa conjunta de diversos ministérios, que apóia os que prestaram queixa na eliminação da discriminação e na obtenção da reintegração.

Inteiramente a par das dificuldades enfrentadas pelas vítimas na denúncia e na obtenção de uma compensação nos tribunais, a OIT disponibilizou uma formação sobre normas internacionais do trabalho para juizes e advogados, promovendo cursos organizados pelo Centro Internacional de Formação da OIT em Turim, iniciativa que apresentou resultados positivos.

O potencial da inspeção do trabalho para tratar de assuntos de discriminação é muitas vezes desperdiçado. Os serviços de inspeção podem monitorar e exigir o cumprimento da lei, diminuindo a necessidade de as vítimas apresentarem ações judiciais nos tribunais ou mesmo de apresentarem provas. Possuem também o poder de fiscalizar locais de trabalho e decidir se a discriminação ocorreu sem que tenha sido adequadamente comunicada. Exemplos em diversos países mostram que os governos estão atribuindo grande importância e direcionando um montante maior de recursos para a atuação da inspeção do trabalho e para serviços de orientação por ela prestados. No Brasil, um programa implementado com o apoio da OIT, denominado Brasil, Gênero e Raça – Unidos pela Igualdade de Oportunidades, em colaboração os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Luta contra a Discriminação no Emprego e na Ocupação, disponibilizou serviços de sensibilização e de mediação. Em 2006, foi criada uma Assessoria Especial sobre discriminação no Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil<sup>3</sup>. Na República Tcheca, em 2003, o Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais expediu uma instrução aos inspetores do trabalho relativa à igualdade de oportunidades para homens e mulheres, oferecendo orientações concretas sobre como

realizar inspeções voltadas à promoção da igualdade de oportunidades. Diversos países, incluindo a Bélgica, Chipre e Polônia, enfatizaram a importância da inspeção do trabalho na resolução de problemas de discriminação.

No entanto, é necessário um maior esforço na coleta e acesso às informações sobre o número, a natureza e os resultados de casos que envolvem discriminação, de modo a fornecer um indicador para o efeito prático e o impacto da legislação antidiscriminação.

### Alterando a demanda por trabalho

Medidas de ação afirmativa integradas em políticas de recursos humanos podem ajudar os empregadores a criar locais de trabalho mais inclusivos. O Relatório Global oferece informações sobre programas no Canadá, Índia, Malásia, Namíbia, África do Sul, Reino Unido e Estados Unidos que adotaram legislação destinada a eliminar ou compensar a discriminação no emprego por meio da introdução de metas numéricas ou cotas a serem atingidas em determinados períodos de tempo. Os resultados mostram que, quando o compromisso dos empregadores foi grande e a aplicação da lei eficaz, a ação afirmativa melhorou a representação de grupos afetados pela discriminação, ainda que o impacto varie em função do grupo e dos próprios termos da legislação. Para ter impacto, no entanto, a ação afirmativa deve ser acompanhada pelo investimento em educação de qualidade para os grupos desfavorecidos.

### A Política de Preferência em Compras e Contratos Governamentais é eficaz contra a discriminação?

As políticas de preferência em compras e contratos governamentais que contêm cláusulas de igualdade racial ou sexual são cada vez mais consideradas uma ferramenta eficaz no combate à discriminação. A escala e a importância econômica das licitações públicas são de uma importância considerável na eliminação da discriminação. Na África do Sul, por exemplo, o Estado e as empresas públicas gastaram, em 2004, mais de 123 bilhões de dólares norte-americanos na aquisição de bens e serviços. No entanto, a questão que permanece diz respeito às condições nas quais as licitações podem ajudar a criar uma força de trabalho mais diversificada,

<sup>3</sup> O Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego, GRPE, foi lançado em outubro de 2003, com a assinatura de um protocolo de intenções entre a OIT e o Governo Federal. O GRPE adaptou para a realidade brasileira o Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego da OIT, servindo de base para a realização de capacitações. Além disso, o GRPE também promoveu ações de diálogo social e a ampliação da base de conhecimentos.

ao mesmo tempo assegurando padrões de qualidade e o valor do investimento.

O Relatório Global apresenta exemplos de promoção da igualdade por meio de políticas de compras e contratos governamentais nos Estados Unidos, África do Sul e Europa, mostrando o potencial significativo dessas medidas. No entanto, determinadas condições devem ser respeitadas, sendo o compromisso político a mais importante delas. As regras devem ser claras e transparentes; a informação sobre como relacionar as compras e contratos governamentais e a promoção da igualdade deve ser amplamente divulgada; e o conhecimento prático deve ser disseminado. Os incentivos financeiros de longo prazo aos negócios devem ainda ser encarados como merecedores de esforço necessário para o alcance dos objetivos de igualdade.

### Políticas ativas de mercado de trabalho

As políticas ativas de mercado de trabalho compreendem diversas medidas: procura de emprego, recrutamento e colocação profissional; formação; benefícios de desemprego; programas de criação de emprego e diversos serviços de apoio. São utilizadas em muitos países de diferentes formas e com resultados diversos. Podem claramente oferecer oportunidades significativas para diminuir as desigualdades. No entanto, a prática mostra que os membros dos grupos discriminados muitas vezes não conseguem uma colocação nem participam em programas de formação. O Relatório analisa a experiência existente até o momento com relação à transversalização de gênero e à promoção da igualdade de gênero no âmbito da Estratégia Europeia de Emprego (EEE), um instrumento único que exige que os Estados-Membros da UE desenvolvam Planos Nacionais de Ação com relação ao emprego, com base em metas comuns acordadas.

Exemplos de serviços de colocação para grupos desfavorecidos no Peru e Espanha, entre outros, são apresentados para ilustrar como as agências públicas e privadas de emprego podem ter um impacto positivo sobre as oportunidades de emprego. O Relatório descreve, ainda, programas de emprego e de formação para desenvolver a empregabilidade, geridos por serviços públicos e privados no Brasil, Camboja, Índia e Peru.

### Políticas para superar as desigualdades de gênero

As oportunidades de emprego para as mulheres aumentaram, e estas assumiram carreiras

anteriormente consideradas exclusivas dos homens. Apesar disso e das conquistas educacionais das mulheres, a remuneração que recebem é, em média, inferior à dos homens. É igualmente difícil para as mulheres conciliar as obrigações familiares com o trabalho remunerado sem prejudicar as suas oportunidades de promoção ou de aprimoramento de suas competências. No entanto, mesmo quando conseguem ultrapassar estes obstáculos, ganham menos que os homens.

Um dos métodos para implementar a igualdade de remuneração é o recurso a sistemas de avaliação isentos de discriminação de gênero. Recentemente, foram desenvolvidos diversos métodos em países como Suécia, Suíça e Espanha. O pagamento de comissões iguais também desempenha um papel fundamental, particularmente em pequenas e médias empresas, na Suécia, no Reino Unido e em Portugal.

No entanto, a avaliação de desempenho nem sempre corrige diferenças na remuneração, pois os países possuem entendimentos diferentes sobre a igualdade de remuneração e diferentes modelos para sua promoção. As complexidades de uma avaliação de desempenho analítica continuam a ser um desafio para muitos. Embora algumas leis e regulamentos recentes já façam referências a trabalho “idêntico”, não incluem a noção de “trabalho de igual valor”. Não obstante, alguns países como as Ilhas Maurício, a Nigéria e o Líbano buscaram o apoio da OIT nesta matéria.

Foram registrados resultados animadores pela federação de sindicatos Internacional de Servidores Públicos (ISP), que desenvolveu uma campanha para mostrar que os programas para a igualdade de remuneração contribuem para objetivos mais amplos, como a redução da pobreza, a inclusão social e a melhoria da qualidade dos serviços públicos.

São necessárias políticas para a família no local de trabalho, tanto para homens como para mulheres, voltadas a apoiar a superação dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares e para promover um melhor equilíbrio entre as questões do trabalho e da família, em um mundo com horários de trabalho mais longos e modelos de trabalho que desfavorecem as mulheres e afetam suas carreiras. O presente Relatório mostra que a taxa de fertilidade aumentou onde foram introduzidos melhores serviços de cuidado das crianças e facilitado o acesso ao trabalho em tempo parcial.

O crescimento do trabalho em tempo parcial tem



sido significativo nos últimos dez anos e resultou no aumento das taxas de participação e de emprego das mulheres. No entanto, as oportunidades para as mulheres concentram-se, com frequência, em profissões não qualificadas. Uma exceção é a Holanda que, por meio de uma maior regulação do mercado de trabalho, introduziu trabalho em tempo parcial em todos os setores e profissões de modo a alcançar uma distribuição mais justa do trabalho em tempo parcial entre mulheres e homens.

Os sistemas de assistência infantil, especialmente para crianças com menos de três anos, continuam a ser limitados e não têm constituído uma prioridade em muitas partes do mundo. Existe uma necessidade especial para a assistência infantil no setor informal e, a este respeito, iniciativas na Índia e na África do Sul mostraram resultados positivos.

Ao mesmo tempo, têm ocorrido mudanças significativas nas políticas que incentivam os pais a usufruir de licença para assistência aos filhos. Os países desenvolvidos e em desenvolvimento em todo o mundo tornaram mais fácil para os homens o usufruto da licença paternidade, embora as taxas referentes aos homens que usufruem dessas licenças continuem baixas na maioria dos países.

### **Políticas de crédito antidiscriminação**

Nos anos mais recentes, as instituições financeiras de desenvolvimento começaram a analisar o impacto ambiental e social dos seus empréstimos, incluindo o respeito pelas normas internacionais do trabalho no emprego. A Corporação Financeira Internacional (IFC) adotou Padrões de Desempenho a partir dos quais se compromete com as principais normas do trabalho da OIT em suas políticas de crédito, assim como nas normas sobre segurança e saúde e controle de despesa. Estes Padrões de Desempenho foram desenvolvidos em colaboração com um amplo conjunto de atores, incluindo a OIT e a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CIOSL). Mais de 40 bancos nacionais de desenvolvimento (os “*Equator Banks*”), que representam cerca de 85% do crédito global a projetos de desenvolvimento, comprometeram-se a aplicar os Padrões de Desempenho da IFC em projetos com orçamento de pelo menos 10 milhões de dólares norte-americanos. A IFC emitiu a Nota de Boas Práticas sobre a não discriminação e a igualdade de oportunidades. Em junho de 2006, o Banco Interamericano de Desenvolvimento estabeleceu requisitos ainda

mais abrangentes na aplicação das normas internacionais do trabalho aos projetos de infraestrutura, tendo o Banco de Investimento Europeu adotado uma regra semelhante. O Banco de Desenvolvimento Asiático publicou, em 2006, um Manual das Principais Normas do Trabalho, desenvolvido em estreita colaboração com a OIT. O Presidente do Banco Mundial manifestou a vontade de assegurar que todos os projetos de infraestrutura financiados pelo banco respeitassem as normas fundamentais do trabalho da OIT.

### **Integração econômica regional e acordos de livre comércio – uma situação mista**

Os acordos de livre comércio proliferaram nos anos mais recentes. No entanto, divergem na abordagem que fazem da discriminação. Enquanto alguns se referem expressamente à não discriminação e à igualdade salarial, outros não o fazem, embora incluam a não discriminação e a igualdade como temas da cooperação técnica. Outros acordos, ainda, não chegam a tratar a discriminação no local de trabalho: é o caso dos Acordos de Parceria Econômica que estão sendo negociados entre a UE e 77 países da África, do Caribe e do Pacífico, que devem entrar em vigor em 2008.

Alguns analistas consideram que a não discriminação e a igualdade são tratadas como um direito secundário no que diz respeito à aplicação do Acordo Norte-Americano sobre Cooperação Laboral (NAALC) e o Acordo Canadá-Chile sobre Cooperação Laboral (CCALC). Diferenças nos contextos legais nacionais conduzem a divergências na forma como a discriminação é tratada nas regiões, conforme se verifica pelo tratamento das questões de gênero no âmbito do Tratado Norte-Americano de Livre Comércio (NAFTA) e do Mercado Comum do Cone Sul (MERCOSUL). No caso do NAFTA, grupos de mulheres nos Estados Unidos e no México parecem consideravelmente desinteressados em aprimorar o Acordo, e esta posição é refletida na falta de disposições substantivas. No caso do MERCOSUL, a agenda dos direitos das mulheres não se encontra estabelecida em definitivo, embora as comissões nacionais tripartites, que funcionam no âmbito do acordo, estejam avaliando sua capacidade para transversalizar a questão de gênero nos ministérios do trabalho. Um exemplo de impacto positivo sobre a discriminação no âmbito do NAALC envolveu organizações não-governamentais (ONGs)

mexicanas e norte-americanas que apresentaram queixa sobre testes obrigatórios de gravidez e a consequente demissão, o que levou o governo mexicano a interromper a prática para as empregadas do setor público.

Foram ainda conquistados alguns benefícios por meio de ações de fortalecimento institucional no âmbito destes acordos regionais.

### Os parceiros sociais em ação

As organizações de empregadores e de trabalhadores desenvolveram iniciativas para eliminar a discriminação no local de trabalho e para fazer da igualdade um ponto central da negociação coletiva.

Empregadores do setor público e privado na Nova Zelândia, por exemplo, lançaram uma iniciativa conjunta, o Grupo para a Igualdade de Oportunidades no Emprego, que, desde 1992, juntamente com a Associação de Serviços de Consultoria e de Recrutamento, desenvolveram uma publicação dirigida às agências de recrutamento, tendo como finalidade a erradicação de práticas discriminatórias. O Fórum de Empregadores sobre Deficiência no Reino Unido lançou a Norma sobre Deficiência 2005 e 2007, uma ferramenta inovadora que avalia o desempenho de empregadores e de prestadores de serviços com relação à deficiência. Os empregadores do Sri Lanka e do Quênia desenvolveram políticas sobre igualdade e assédio sexual, ao passo que a Confederação de Empregadores das Filipinas lançou diversas iniciativas sobre boas práticas para persuadir as organizações-membros quanto aos benefícios a serem obtidos com a adoção de medidas de conciliação entre o trabalho e a família. A Organização Internacional de Empregadores publicou um guia que identifica as barreiras encontradas por mulheres empresárias e demonstra como as organizações de empregadores podem proporcionar um melhor apoio e representação.

No âmbito dos sindicatos, em alguns países e setores é evidente a tendência para o aumento da participação de mulheres. Para capitalizar estes ganhos, os sindicatos terão necessidade de dar resposta às situações específicas das mulheres trabalhadoras, como as desigualdades salariais com base em gênero. Campanha com duração de cinco anos (2002–2007) lançada pela ISP mostrou que a igualdade salarial pode constituir uma estratégia de organização eficaz para as mulheres trabalhadoras e um avanço positivo para

o sindicato como um todo.

Um avanço significativo em 2006 foi a filiação da Associação das Mulheres Auto-Empregadas (SEWA) ao CIOSL, agora um membro fundador da nova Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC). A participação de minorias étnicas e raciais fez grandes progressos no Reino Unido e nos Estados Unidos. Na França, os sindicatos estão trabalhando para aumentar a representação de minorias étnicas em sua estrutura, visando melhorar sua posição no local de trabalho.

No campo da negociação coletiva, os sindicatos, especialmente nos países industrializados, têm incluído o tema da conciliação entre o trabalho e a família em suas agendas, em parte como uma forma de aumentar o número de associados. Em alguns países, a negociação coletiva alcançou benefícios para além do que é legalmente exigido, especialmente com relação às medidas de conciliação entre o trabalho e a família. No entanto, temas como a prestação de assistência à família continuam ausentes dos acordos coletivos em outros países, incluindo novos Estados-Membros da UE. A inclusão da igualdade salarial nos acordos coletivos é outra tendência nas nações industrializadas. A França, por exemplo, fixou 2010 como prazo para eliminar a desigualdade salarial entre mulheres e homens por meio dos acordos coletivos.

O Relatório Global demonstra também que as empresas podem adaptar suas políticas e práticas de gestão de recursos humanos, utilizando medidas não reguladoras, como políticas de preferência em compras governamentais e iniciativas de responsabilidade social das empresas. O crescente interesse em programas de responsabilidade social pode ser visto como uma resposta aos desafios colocados pelo emergente mercado de trabalho global. Estes programas constituem um meio voluntário de afirmação de princípios e ajudaram a aumentar o reconhecimento da importância da não discriminação. Uma análise do Banco Mundial de 100 empresas multinacionais, publicada em 2003–2004, mostrou que, em quatro de cada cinco códigos do setor industrial ou de serviços examinados, foi incluída, de alguma forma, uma cláusula sobre não discriminação ou garantia de igualdade.

A OIT pretende documentar práticas promissoras, produzir resumos de políticas e realizar fóruns de troca de conhecimento nos níveis nacionais e regionais para alcançar os objetivos de não discriminação e igualdade.

### Realizações da OIT

O Relatório descreve os progressos alcançados pelas intervenções da OIT no marco do Plano de Ação de Seguimento ao primeiro Relatório Global relativo à eliminação da discriminação no emprego e na ocupação para os anos 2004–2007. O plano concentra-se em duas prioridades: a desigualdade salarial com base no gênero e a igualdade racial/étnica e sua dimensão de gênero, ao mesmo tempo que consolida atividades permanentes relativas às pessoas que vivem com HIV e às pessoas com deficiência. A cooperação técnica foi ampliada para diversos países para, por exemplo, apoiar a concepção de políticas de emprego e métodos de avaliação de desempenho. O Relatório é rico em exemplos do trabalho de cooperação da OIT em todo o mundo. O Fundo de Parceria para a Igualdade de Gênero, lançado em 2003, tem sido um meio adicional para concretizar a igualdade de gênero no trabalho. A OIT está empenhada em fortalecer as disposições legislativas e apoiou um vasto leque de países nesta matéria, tanto no hemisfério norte quanto no sul. No que concerne à transversalização de gênero, a Rede de Gênero (Gender Network) do Escritório interliga pontos focais e facilita a troca de experiências e práticas. Entre 2001 e 2005, foram realizadas auditorias sobre gênero em 25 unidades da sede e escritórios da OIT – a primeira experiência para o sistema das Nações Unidas. O Relatório Global aponta que “remuneração igual para trabalho de igual valor” é um dos conceitos menos compreendidos na ação contra a discriminação: muitas vezes é dada uma interpretação restritiva nas disposições legais e regulamentares, e a falta de dados confiáveis sobre remuneração, desagregados por sexo, dificulta o monitoramento das tendências. Em função disso, o plano de ação concentrou-se na geração de conhecimento sobre os custos e benefícios da promoção da igualdade salarial; as tendências das desigualdades salariais baseadas no gênero e causas subjacentes; trabalho em rede e cooperação com federações sindicais mundiais; e na prestação de assistência técnica no nível nacional. Foram elaborados pequenos textos informativos por país, abrangendo África, Europa e América Latina, para oferecer uma visão global sobre as tendências das desigualdades salariais com base no gênero ao longo dos últimos 15 anos, por setor e por profissão; os contextos regulamentares e institucionais relevantes no nível nacional; e comentários relacionados da Comissão de Especialistas sobre a Aplicação das

Convenções e Recomendações ao longo dos últimos 15 anos. Foi também iniciado um trabalho semelhante no Leste Asiático. Um documento de avaliação dos custos e benefícios da igualdade salarial compensa, em parte, a falta de estudos que tenham abordado o assunto.

Como as políticas e programas de emprego frequentemente não consideram as questões de gênero, a OIT procurou oferecer orientação aos ministérios do trabalho na elaboração e implementação de políticas nacionais de emprego. Um exemplo disso é o projeto do fundo belga denominado “Promoção de Oportunidades Iguais para Mulheres e Homens nos Relatórios do Emprego Nacional dos Países do Pacto de Estabilidade”. A OIT disponibilizou também apoio ao Peru, à Bolívia, ao Equador e à Colômbia para aprimorar a forma como as políticas de emprego tratam a discriminação de gênero.

Foi oferecido apoio técnico aos governos em seu esforço pela promoção da igualdade racial, por exemplo ao Brasil, no âmbito do Projeto “Política Nacional para Igualdade Racial”. Uma auditoria quanto à etnia nos Documentos sobre a Estratégia de Redução da Pobreza (PRSP), realizada em 14 países, concluiu que o reconhecimento dos direitos dos povos indígenas e tribais, tal como são descritos na Convenção da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989 (N.º 169), constituía um requisito essencial para o tratamento da pobreza e exclusão social deste grupo, e recomendava o fortalecimento das capacidades das organizações indígenas e autoridades locais na implementação de planos de desenvolvimento local para a inclusão.

### Compromissos permanentes da OIT

O Plano de Ação de Seguimento ao primeiro Relatório Global reconheceu a necessidade de consolidar a atuação tradicional da OIT, por exemplo, na supervisão da aplicação de Convenções. Foram elaboradas diretrizes sobre como promover a igualdade de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência por meio da legislação, e estudos de impacto realizados em determinados países trouxeram à luz a diversidade de formas e objetivos da legislação antidiscriminação. Na Bósnia e Herzegovina, por exemplo, após discussão sobre a incapacidade dos países disponibilizarem relatórios sobre as Convenções ratificadas, realizada em 2005 no âmbito do Comitê da Conferência sobre a Aplicação de Normas, em

2006, a OIT apoiou a formulação de uma estratégia, definindo, em linhas gerais, as prioridades das autoridades públicas e dos parceiros sociais para a implementação efetiva da legislação relativa à igualdade de gênero. Foi lançado um projeto nas Ilhas Maurício para desenvolver medidas voltadas à reparação das desigualdades de gênero no âmbito da Política Nacional de Gênero e do Plano de Ação Nacional de Gênero.

Um indicador para medir a efetividade da lei é o número de casos de discriminação apresentados em tribunal e tratados adequadamente, sendo a formação de juízes e advogados essencial nesta matéria. O Centro Internacional de Formação da OIT em Turim (Centro de Turim) desempenhou um papel ativo na formação de juízes, advogados e professores de Direito sobre legislação internacional do trabalho. Consequentemente, a cooperação de longo prazo está sendo implementada com centros de formação e universidades na Albânia, Argentina, Brasil, Madagascar, Marrocos e Senegal. O Centro de Turim também assessorou a Comissão Europeia para colocar a igualdade de gênero no centro da sua agenda de prestação de assistência.

Em março de 2005, o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho adotou decisão em que exigia a devida importância à igualdade de gênero em todos os projetos de cooperação técnica da OIT. A este respeito, foram assinados acordos de estratégias com seis países doadores. Alguns deles ofereceram, inclusive, contribuições adicionais para o Fundo de Parceria para a Igualdade de Gênero, lançado em 2003, para fortalecer a capacidade dos constituintes para desenvolver ações para a promoção da igualdade de oportunidades. Sob os auspícios do Fundo, estão em curso 13 projetos em 25 países. Desde 2006, um critério-chave na análise de novas propostas de cooperação técnica é a inclusão de uma estratégia para promover a igualdade de gênero. O Relatório Global oferece informação sobre o apoio técnico prestado às iniciativas governamentais ou de empregadores destinadas a desenvolver políticas de igualdade de oportunidades ao nível empresarial no Chile, Camboja, Indonésia e Sri Lanka. O Programa Melhores Fábricas no Camboja, um programa específico da OIT, é um exemplo de como o tripartismo, em conjunto com uma estratégia integrada, pode melhorar as condições de trabalho em sistemas de produção global.

O Repertório de Recomendações Práticas sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho da OIT oferece agora orientações em cerca de 40 países e é utilizado como uma ferramenta de referência por políticos e parceiros sociais em mais de 60 países. O programa da OIT Respostas Estratégicas das Empresas ao HIV/AIDS (SHARE) chegou a 300.000 trabalhadores formais e informais em 23 países e serviu como instrumento para a adoção de novas estratégias legais. Desde 2000, mais de 2500 pessoas, incluindo representantes sindicais e organizações de empregadores, fiscais do trabalho, juizes e ONGs, foram formados no âmbito do programa SHARE.

Utilizando o código de práticas da OIT sobre gestão de pessoas com deficiência no local de trabalho, denominado *AbilityAP*, o programa da OIT sobre pessoas com deficiência na Ásia e no Pacífico criou uma base de dados abrangente sobre legislação e políticas e disponibilizou orientações sobre políticas e programas. A ação na África procurou melhorar as competências dos trabalhadores com deficiência e desenvolver o empreendedorismo entre as mulheres com deficiência.

A Estratégia Multilateral sobre Migração para Trabalho da OIT, adotada em 2005, dedica especial atenção à discriminação enfrentada pelos migrantes e solicita a promoção de seus direitos. A OIT criou uma base de dados com 150 boas práticas sobre a integração de trabalhadores migrantes e, em 2004, lançou um programa para fortalecer a capacidade dos Estados africanos para gerir a migração para trabalho.

Os Programas de Trabalho Decente por País são os principais instrumentos de que a OIT dispõe para apoiar seus Membros em seus esforços para fazer do trabalho decente uma realidade nacional. Avanços recentes incluem o lançamento, em 2006, da Década Asiática do Trabalho Decente e da Década para a Promoção do Trabalho Decente nas Américas. Foram definidos compromissos e objetivos específicos em ambas as regiões para diminuir os *deficits* de trabalho decente entre grupos dominantes e grupos vulneráveis à discriminação.

### Prioridades para o futuro

A ação de seguimento da OIT no marco do segundo Relatório Global sobre discriminação irá recolher a experiência obtida nos quatro anos transcorridos desde o primeiro Relatório e estará em sintonia com o planejamento estratégico da

Organização, especialmente com os Programas de Trabalho Decente por País como estratégia principal para o trabalho em nível nacional. Isto significa que as formas de discriminação que merecerão atenção prioritária serão definidas caso a caso, em resposta às necessidades e exigências dos Membros e aos comentários dos organismos de supervisão da OIT. Em todos os casos, no entanto, a igualdade de gênero constituirá um objetivo estratégico universal, a ser buscado com determinação. A abordagem a partir da perspectiva da igualdade de gênero tem mudado gradualmente no sentido de transversalizar a perspectiva de gênero nas áreas políticas e de cooperação técnica da OIT.

De modo a assegurar uma melhor aplicação da legislação sobre igualdade, a OIT preparará e divulgará amplamente materiais sobre as exigências legais das Convenções N.º 100 e 111, além de outras Convenções relevantes. Será promovida a importância de uma inspeção do trabalho e de uma administração laboral fortes e eficazes e incentivada a criação de redes de trabalho nacionais e internacionais, de modo a aumentar as competências e experiências

profissionais dos fiscais do trabalho.

A promoção de medidas não reguladoras constituirá um ponto central da abordagem da OIT junto aos governos e às empresas, no sentido de influenciar as políticas e as práticas de investimento e comércio, assim como as iniciativas de responsabilidade social das empresas ou códigos de conduta que se refiram aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O papel crítico dos parceiros sociais será destacado em áreas-chave, como a negociação coletiva, de modo a possibilitar uma mudança concreta nas vidas profissionais daqueles que se encontram sujeitos à discriminação. No marco do Plano de Ação de Seguimento ao segundo Relatório Global serão compiladas informações sobre as experiências das organizações de empregadores e de trabalhadores neste campo, de modo a disponibilizar modelos de códigos de conduta ou diretrizes para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para todos. Por meio deste amplo leque de ações, a OIT continuará a enfrentar os desafios da discriminação no mundo do trabalho.