

Prefacio

En tanto que sindicalista activo, conozco los múltiples esfuerzos que realizan los sindicatos a escala internacional para luchar contra el racismo y establecer una sociedad más humana e igualitaria. Cuando asumí el cargo de Secretario General de la CIOSL el año pasado, una de mis prioridades fue reforzar la lucha sindical contra el racismo y la xenofobia, en particular en el lugar de trabajo y en el mercado laboral.

La Conferencia Mundial de la ONU contra el Racismo (CMR) en septiembre de 2001 marcó una nueva fase para los sindicatos en su lucha contra el racismo. Gracias a su trabajo en los preparativos y durante el transcurso de esta Conferencia, el Programa de Acción de la ONU incluye numerosas recomendaciones sobre la lucha contra el racismo que resultan particularmente relevantes para los trabajadores y trabajadoras. Surgen además de nuestra propia experiencia sobre el racismo.

Desgraciadamente, desde esa Conferencia, los acontecimientos mundiales han hecho que la lucha contra el racismo resulte aún más difícil. Numerosos gobiernos han venido dando muestras de un giro progresivo hacia la derecha. Actualmente han empezado a tomar medidas y a introducir leyes que podrían echar por tierra los logros conseguidos durante la Conferencia y abortar futuros esfuerzos.

Las leyes antiterroristas y unas políticas de inmigración y asilo cada vez más estrictas no hacen sino fomentar el racismo, subrayando que algunas personas son “forasteros” o invasores que deben ser tratados con cautela. Existe el peligro real de que este temor impregne todos los aspectos de la vida.

La CIOSL considera que, frente a esta realidad política, resulta más importante que nunca continuar con los resultados positivos de la Conferencia de Durban. Se trata de una forma de luchar contra este retroceso racista y xenófobo. Resulta esencial que todos comprendan la contribución vital que aportan a

la sociedad los migrantes, las personas de color, pertenecientes a pueblos indígenas y minorías étnicas, y de qué manera enriquecen nuestras culturas y refuerzan nuestra economía.

La ONU hizo hincapié en que la Conferencia contra el racismo se orientaría hacia la acción y concretaría medidas prácticas para erradicar el racismo. Seguimos al pie de la letra lo que indicó la ONU y pretendemos implementar todas sus recomendaciones con relación al racismo que experimentan los trabajadores y trabajadoras cada día, traduciéndolas en acción.

Este manual está orientado a la acción, y demuestra de qué manera los sindicatos pueden poner en práctica el Programa de Acción de Durban. Empieza poniendo de relieve el racismo y la xenofobia que han encontrado los trabajadores/as, y examina las recomendaciones del Programa que podrían combatirlo. A continuación explica en qué coinciden con el Plan de Acción Sindical y sugieren lo que los sindicalistas deberían hacer, basándose en ejemplos de actividades sindicales que han dado resultado.

Una importante sección aborda el racismo que los sindicalistas podrían, inconscientemente, practicar contra sus compañeros trabajadores/as o incluso dentro de la estructura sindical. Muestra la manera en que los sindicatos pueden cambiar, aportando ejemplos concretos de lo que los sindicatos están haciendo en distintas partes del mundo.

Utilizando este manual y siguiendo los ejemplos que los sindicatos nos han dado, pienso que para cuando la Conferencia de la ONU efectúe su revisión de cinco años, seremos capaces de mirar atrás y ver que hemos avanzado en nuestra lucha contra el racismo y la xenofobia.

Guy Ryder
Secretario General

Diciembre 2003

I. ANTECEDENTES SOBRE EL COMBATE DE LA CIOSL CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA	3	D. Temas especiales	23
II. UTILIZAR EL PROGRAMA DE ACCIÓN DE DURBAN PARA COMBATIR EL RACISMO Y LA XENOFOBIA	5	Trabajadores/as migrantes – tema especial para los sindicatos internacionales	23
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia de la ONU	5	Género	25
¿Cómo se organiza este manual?	6	La trata de personas	26
<u>A. Combatir la discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado laboral</u>	6	III. LOS SINDICATOS COMBATEN EL RACISMO EN SUS PROPIAS FILAS	27
Prohibir la discriminación en el lugar de trabajo	6	<u>A. Organizar</u>	28
Igualdad de oportunidades en el empleo	8	Reclutar a personas de color, minorías étnicas, pueblos indígenas y migrantes en los sindicatos	28
Abrir los servicios públicos a una fuerza laboral más diversa	9	Programas de tutoría dirigidos a miembros potenciales	29
Calificaciones/Formación para los trabajadores y trabajadoras	10	Son los afectados quienes deben desarrollar las políticas antirracistas	30
Creación de empleo para personas de diferentes procedencias étnicas	11	<u>B. Educar</u>	31
Igualdad ante la ley/asistencia legal	12	Crear una conciencia antirracista	31
<u>B. Combatir la discriminación a escala nacional</u>	13	<u>C. Promover activamente la diversidad a todos los niveles</u>	32
Políticas y procedimientos estatales para prevenir la discriminación	13	Supervisar las políticas de empleo del sindicato e implementar medidas de acción positiva	32
Mejores oportunidades para participar en la vida económica y de cada día	14	Democratizar las estructuras sindicales	33
Acceso igualitario a los servicios públicos	15	Eliminar las barreras que encuentran las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas para ocupar cargos sindicales	34
Terminar con el racismo y la xenofobia en la policía y los servicios legales	16	Establecimiento y consolidación de estructuras separadas	35
Actividades de sensibilización	17	<u>D. Trabajar con otros grupos</u>	36
Educación, incluyendo formación sobre derechos humanos	18	Establecer alianzas	36
Los medios de comunicación	19	Integración con otros programas sindicales	38
Supervisión	20	IV. CONCLUSIÓN	39
<u>C. Combatir la discriminación a escala internacional</u>	21	ANEXO I	
Ratificación de los convenios internacionales	21	Plan de acción para los sindicatos	40
Aplicar los programas de Naciones Unidas contra el racismo y la xenofobia	22	ANEXO 2	
		Lista de instrumentos internacionales importantes	44

Antecedentes sobre el combate de la CIOSL contra el racismo y la xenofobia

Los sindicatos se oponen al racismo por una cuestión de principios fundamentales. El racismo y la xenofobia contradicen y minan la lucha sindical a favor de libertad y justicia social para todos. Para la CIOSL, pues, combatir el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo es algo habitual. Durante los 40 años de Apartheid en Sudáfrica, coordinó la lucha sindical internacional para liberar a aquel país de aquel terrible régimen. En una resolución sobre racismo y xenofobia, adoptada en su XV Congreso Mundial (1992), la CIOSL instaba a los gobiernos a respetar los derechos de todas las personas a vivir de forma digna, independientemente de su edad, género, raza, religión, y origen étnico o nacional. Al año siguiente, el Comité de Derechos Sindicales de la CIOSL mantuvo una intensa discusión sobre la lucha contra el racismo en un mundo globalizado.

En un importante gesto de apoyo a la lucha contra el racismo en el mundo entero, la CIOSL celebró su XVII Congreso Mundial en Durban, Sudáfrica, en 2000. Los sindicatos aprobaron entonces la siguiente resolución reafirmando su compromiso a combatir el racismo y la xenofobia con vistas a la Conferencia de la ONU: “La CIOSL además bregará por asegurar que la acción para superar la discriminación en el trabajo – contra los/las migrantes o por razones de raza, color o extracción social, orientación sexual o discapacidad o edad – reciban el más alto compromiso político y los recursos financieros necesarios. La CIOSL liderará por medio del ejemplo, actuando como un catalizador para el cambio en el movimiento sindical a fin de promover la solidaridad en la diversidad puesto que todos los trabajadores y trabajadoras deben tener su lugar en nuestras organizaciones”.

Las políticas, programas y acciones de la CIOSL para luchar contra el racismo y la xenofobia se han venido manifestando en una larga y ardua lucha por parte de sus miembros, que han sido víctimas de actos de racismo y xenofobia en el mercado laboral, en el lugar de trabajo, y en ocasiones dentro del propio movimiento sindical. En gran medida, los progresos conseguidos se han logrado como resultado de intensas presiones por parte de los miembros de los sindicatos, quienes han insistido, animado y convencido a sus compañeros y compañeras para que se sumen a esta lucha.

Seminario Internacional de Aylmer – “La lucha de los sindicatos contra el racismo y la xenofobia”, Mayo de 2001

La CIOSL preparó con gran atención la Conferencia Mundial de la ONU contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (CMR), asegurándose de que todas las cuestiones se discutieran adecuadamente dentro del movimiento sindical, para acordar de antemano una posición sindical común. Del 6 al 9 de mayo de 2001 la central sindical canadiense Canadian Labour Congress acogió un seminario internacional en Aylmer, Canadá. El seminario congregó a 36 líderes y activistas sindicales de 21 centrales nacionales y regionales y tres federaciones sindicales internacionales (FSI). Contó también con la asistencia de representantes de la Oficina Internacional del Trabajo y del Secretariado de la ONU (CMR). Los sindicalistas describieron sus actividades en la lucha contra el racismo, estableciendo las principales cuestiones que les interesaría tratar durante la Conferencia de la ONU. Discutieron además distintas estrategias de presión, y establecieron el plan sindical de acción. Esta reunión fue esencial para consolidar los preparativos sindicales a escala internacional.

Plan de acción sindical para luchar contra el racismo y la xenofobia

El seminario preparó un documento de presión para Durban y adoptó el Plan de Acción del movimiento sindical internacional: “Los sindicatos dicen NO al Racismo y la Xenofobia”.

El Plan de Acción divide sus actividades en tres áreas:

- Lucha contra el racismo y la xenofobia en nuestras comunidades y en la sociedad;
- Lucha contra el racismo y la xenofobia en el mercado laboral y en el lugar de trabajo;
- Transformación de nuestros sindicatos a través de la igualdad en la diversidad.

Antecedentes sobre el combate de la CIOSL contra el racismo y la xenofobia



El tema central del Plan es que son las víctimas del racismo quienes deben encabezar la lucha. La principal área de actividad es luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo. Insta a los sindicatos a presionar por una legislación nacional (más) firme para combatir el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo y en el mercado laboral. Las campañas de concienciación y la formación formal e informal constituyen los pilares de esta estrategia. Incluye programas destinados a los trabajadores y trabajadoras jóvenes, así como programas de formación para sensibilizar a los docentes. Se subraya la necesidad de integrar una perspectiva de género en todos los aspectos de nuestro trabajo en esta área.

El Plan hace énfasis en la importancia que tienen las políticas de supervisión para garantizar que se aplique adecuadamente. Insta a las autoridades a llevar a cabo una planificación estratégica, particularmente en lo referente al empleo y garantizar que las víctimas tengan acceso a medidas y servicios sociales incluyendo vivienda, educación, y salud. Insta a los gobiernos a ratificar e implementar los convenios internacionales de la ONU y de la OIT para prevenir la discriminación contra los trabajadores y trabajadoras (incluyendo los trabajadores/as migrantes).

Declaración y Foro Laboral ONG

Como parte del Foro ONG que tuvo lugar justo antes de la Conferencia de la ONU, la CIOSL organizó la Comisión Laboral Temática el 28 de agosto en Durban. La Comisión elaboró la Declaración Laboral de las ONG.

En gran medida, la Declaración Laboral refleja el Plan de Aylmer, particularmente en el énfasis que pone en el hecho de son aquellos directamente afectados por el racismo quienes deben encabezar la lucha. La Declaración subraya que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia se manifiestan a través de múltiples formas de discriminación que se practican en el lugar de trabajo y en la comunidad. Podríamos citar: leyes y políticas laborales de inmigración restrictivas, la

negación de los derechos sindicales, la falta de protección en la legislación laboral, condiciones de trabajo explotativas y salarios muy bajos. La discriminación impide además que las personas tengan acceso a servicios públicos como sanidad, vivienda y seguridad social.

La Declaración Laboral subraya que los trabajadores/as migrantes corren el doble riesgo de sufrir racismo y xenofobia, ya que su falta de estatus legal se utiliza muchas veces como excusa para denegarles sus derechos. Los sindicatos apuntan a los efectos negativos de la globalización sobre los trabajadores y trabajadoras, que muchas veces caen en las redes de traficantes de personas para pasar de un país a otro, e indican que las políticas y programas de las instituciones financieras internacionales pueden llegar a agravar el racismo.

La Declaración Laboral subraya la posición central de los sindicatos, en tanto que organizaciones democráticas y representativas de los trabajadores y trabajadoras, en la lucha contra el racismo y la discriminación en el mercado laboral y en la sociedad en general, y reconoce el papel clave que tienen aquellos afectados por el racismo a la hora de aplicar y supervisar las políticas y los programas destinados a eliminarlo.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

La Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de Naciones Unidas (CMR) tuvo lugar en Sudáfrica del 31 de agosto al 7 de septiembre de 2001. Se trata de la tercera Conferencia de Naciones Unidas sobre Racismo – las dos primeras se celebraron en Ginebra en 1978 y 1983. Naciones Unidas, consciente de que podría llegarse a una ‘saturación en Conferencias de la ONU’ afirmó que esta Conferencia estaría “orientada a la acción, concentrándose en medidas activas para erradicar el racismo”. Cumplió sus promesas, ya que la Declaración y Programa de Acción finales incluyen más de 200 recomendaciones concretas.

Más de 300 sindicalistas de centrales nacionales afiliadas a la CIOSL asistieron a la Conferencia. Gracias a su cuidadosa preparación y tenacidad numerosas secciones de la Declaración de la ONU y del Programa de Acción que la acompañan reflejaron las preocupaciones sindicales sobre la discriminación en el empleo, y la discriminación diaria a que deben enfrentarse los trabajadores y trabajadoras.

El Programa de Acción de Naciones Unidas proporciona una buena base para que los sindicalistas tomen medidas prácticas con vistas a poner fin al racismo. Muchas de sus recomendaciones son muy similares a aquellas incluidas en el propio Plan de Acción sindical.

Declaración y Programa de Acción de la Conferencia de la ONU

Los documentos de la Conferencia admitieron la necesidad de contar con planes de acción nacionales, una legislación nacional más firme y más y mejor asistencia legal para las víctimas de la discriminación racial. Subrayan la necesidad de mejorar la administración de la justicia y de reforzar las instituciones nacionales para combatir la discriminación racial.

El Programa incluye igualmente medidas para garantizar la igualdad en el empleo, la sanidad y el medio ambiente. Una condición indispensable es el establecimiento de mecanismos de supervi-

sión para comprobar que estas medidas estén siendo adoptadas. Recomienda además distintas medidas educativas y de concienciación, así como medidas para combatir el racismo en los medios de comunicación, y el empleo de nuevas tecnologías como Internet.

Identificación de las víctimas del racismo y la xenofobia y su papel esencial encabezando la lucha

Lo que hace que el Programa de Durban sea distinto a otros documentos de Conferencias de la ONU es el hecho de que hace hincapié en la importancia de que sean aquellos afectados por el racismo y la xenofobia quienes lideren la lucha. Esta misma idea guió a los sindicatos al elaborar su propio plan.

La Declaración y el Programa de Durban hacen referencia a grupos específicos de personas:

- a) Africanos y descendientes de africanos que se enfrentan a la discriminación racial, tanto en África, donde todavía persiste el azote del Apartheid en numerosas compañías privadas de Sudáfrica, así como en otros países, a los que fueron llevados como esclavos.
- b) Asiáticos y descendientes de asiáticos que sufren discriminación similar.
- c) Los pueblos indígenas, que han sido discriminados en muchos países, como Australia, Canadá Nueva Zelanda y Estados Unidos. La población de estos países está ahora tomando conciencia del grado de discriminación que han venido practicando contra esos primeros pobladores cuyas tierras ocuparon.
- d) Grupos étnicos como los romaníes, gitanos y pueblos “nómadas”, que siguen siendo víctimas de una fuerte discriminación en toda Europa.
- e) Los trabajadores/as migrantes están resultando cada vez más afectados por el racismo y la xenofobia, y son constantemente vilipendiados en los medios de comunicación y en la mentalidad de la opinión pública. Muchas veces son trasladados de una región a otra contra su voluntad y el salario que reciben así como las condiciones de trabajo los sitúan en condiciones de esclavitud moderna.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

¿Cómo se organiza este manual?

El manual toma como punto de partida el Programa de Acción de Durban, que se adjunta como un documento aparte y puede también obtenerse en el sitio web de la ONU: <http://www.unhchr.ch>. El Programa de Naciones Unidas divide sus recomendaciones de acuerdo con las distintas víctimas del racismo. No obstante, en este manual, dado que las recomendaciones son generalmente muy similares para cada uno de los distintos grupos, se han clasificado de acuerdo con las cuestiones a las que hacen referencia y no según el grupo sobre el que tratan, a excepción del caso especial de los migrantes.

La Conferencia de Durban se centra igualmente en la dimensión de género en la discriminación racial, así como en la cuestión de la discriminación múltiple.

Este capítulo se divide en las siguientes secciones:

- A. Combatir la discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado laboral
- B. Combatir la discriminación a escala nacional
- C. Combatir la discriminación a escala internacional
- D. Temas especiales.

El capítulo III se centra en: Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas.

Al explicar la relevancia del Programa de Naciones Unidas para los sindicalistas hemos clasificado las acciones e ilustrado cada situación con uno o varios ejemplos actuales. A continuación ofrecemos una explicación de la actividad relevante del Programa de Naciones Unidas diseñada para resolverlo y una descripción de cómo se relaciona con el propio Plan de Acción de la CIOSL. El manual sugiere que se establezcan actividades específicas y cita ejemplos de acciones sindicales.

Al final de este manual figura el texto del Plan de Acción “Los sindicatos dicen NO al racismo y la xenofobia”, así como una lista de los principales Convenios de la ONU y de la OIT, además de algunas direcciones y contactos que pueden resultar de utilidad.

A. Combatir la discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado laboral

Gracias a las continuas presiones ejercidas por los sindicalistas en la Conferencia de la ONU, el Programa de Naciones Unidas incluye toda una sección sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia en el empleo. Se cubre aquí la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo, la promoción de iguales oportunidades de empleo, el acceso a los servicios públicos para una fuerza laboral más diversa y la importancia de dar a las víctimas del racismo los medios necesarios para acceder al empleo. Una preocupación importante es asegurarse de que los grupos que buscan la igualdad cuenten con la formación adecuada y las calificaciones necesarias para obtener un puesto de trabajo.

Prohibir la discriminación en el lugar de trabajo

El primer lugar donde hay que luchar contra la discriminación es en el trabajo, donde afecta a las personas de forma directa, y muchas veces de forma personal. El Programa de la ONU sugiere medidas para abordar la cuestión del racismo en el trabajo, mientras que el Plan Sindical ofrece ejemplos concretos de lo que puede hacerse.

- En Gabón, el Código laboral no se aplica en sectores y regiones donde hay grandes concentraciones de mano de obra migrante. Los trabajadores/as migrantes encuentran que no pueden sindicalizarse sin sufrir represalias por parte de los empleadores. Además, las condiciones de empleo, los salarios, la salud y seguridad y los procedimientos de despido son mucho menos favorables para la mano de obra migrante que para los trabajadores/as gaboneses.
- En Estados Unidos, Wayne Elliott y los otros dos trabajadores negros que figuran entre los 30 obreros del almacén de la planta Lockheed Martin en Marietta, Georgia, encontraron sobre su escritorio “billetes de vuelta a África” con desagradables mensajes raciales. Cuando informaron a la dirección, se los trató como si fuesen ellos quienes hubiesen hecho algo malo. Otro día dejaron una soga con un nudo corredizo junto al escritorio de Wayne. “Terminarás con la cabeza ahí dentro”, le amenazó un compañero de trabajo.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas Nos. 104 (a, b, c), 105, 106, 107, 108, 215	<p>Gobiernos, empresas y ONG deben apoyar la creación de lugares de trabajo en que no haya discriminación, protegiendo los derechos de los trabajadores que son víctimas de racismo y promoviendo prácticas no discriminatorias. Los gobiernos deben apoyar esto con políticas y leyes antidiscriminatorias firmes.</p> <p>El sector empresarial, incluidas las empresas transnacionales, debe colaborar con los sindicatos en la elaboración de códigos de conducta voluntarios destinados a prevenir y erradicar el racismo.</p> <p>Gobiernos y empresas deben eliminar los obstáculos con que tropiezan estos grupos para encontrar o conservar un puesto de trabajo, en particular cuando se trata de un empleo cualificado.</p>
¿Qué dice el Plan de Acción sindical	<p>El Plan de Acción incluye una sección completa sobre combatir el racismo en el lugar de trabajo, aportando recomendaciones concretas:</p> <ul style="list-style-type: none">• negociar en los convenios colectivos cláusulas dirigidas a poner fin a la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para los migrantes, los trabajadores de color, los pueblos indígenas y las minorías étnicas, en particular:<ul style="list-style-type: none">- formación profesional y a largo plazo,- licencia remunerada para el aprendizaje de idiomas, inclusive en el lugar de trabajo,- implementación de medidas de acción afirmativa,- licencia por razones religiosas y culturales,- procedimientos claros de resolución de conflictos en relación con el racismo,• establecer redes con organizaciones y/o grupos de trabajadores confrontados con múltiples formas de discriminación a fin de elaborar estrategias y programas de acción conjuntos;• establecer alianzas con empleadores para combatir el racismo en el lugar de trabajo.
Traducirlo en acción	<ul style="list-style-type: none">👉 Incorporar estas cláusulas en los convenios colectivos, durante las negociaciones con la dirección.👉 Unirse a otros grupos, incluyendo ONG para luchar contra la discriminación.👉 Negociando con los empleadores, asegurarse de que los trabajadores/as extranjeros puedan afiliarse a los sindicatos y disfruten de los mismos derechos que los demás trabajadores/as.👉 Identificar las mejores prácticas en las negociaciones colectivas y procedimientos de queja para garantizar así que realmente exista igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.
Ejemplos a seguir	<p>Volkswagen, la compañía de automóviles alemana, ha venido trabajando con los sindicatos para la elaboración de un convenio colectivo donde se establecen sanciones, pudiendo llegar hasta el despido, en caso de discriminación racial.</p> <p>En el Reino Unido, la central nacional Trade Union Congress (TUC) ha emprendido una importante campaña para eliminar el racismo en el trabajo. Establecieron una línea telefónica especial "Eliminar Racismo" para ofrecer asesoramiento y ayudar a los trabajadores/as a hacer frente a los problemas de racismo en el trabajo.</p> <p>En Italia, los interlocutores sociales han establecido convenios colectivos innovadores que tienen en cuenta las preocupaciones de los trabajadores/as migrantes. Por ejemplo Zanussi otorga pausas especiales para las plégarias y tras tres años de servicio los trabajadores/as migrantes tienen derecho a vacaciones extra.</p>

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

• En 2001 el TUC británico informó que las personas de raza negra y de origen asiático tenían dos veces más posibilidades de estar desempleados que las de raza blanca. El porcentaje de desempleo nacional entre este grupo asciende al 12% frente a una tasa de desempleo nacional del 5% entre los blancos. Además, el doble de trabajadores/as negros se ven consignados a puestos a tiempo parcial, al no poder conseguir empleos a tiempo completo.

• Según la central sindical australiana, Australian Council of Trade Unions (ACTU), el desempleo entre los aborígenes es casi seis veces superior a la media nacional, y sus ingresos representan apenas la mitad de la media australiana.

• En Dinamarca un hombre de origen árabe que había seguido toda su educación en Dinamarca busca de empleo. Al no tener éxito, volvió a enviar su solicitud a una de ellas, bajo un nombre de consonancia danesa. Inmediatamente recibió una carta de respuesta indicando que la firma estaba muy interesada y convocándolo a una entrevista.

Igualdad de oportunidades en el empleo

Si bien los trabajadores/as se enfrentan a discriminación racial en el lugar de trabajo, para algunos la batalla se inicia mucho antes, en el momento en que buscan un

empleo. Resulta siempre más difícil para los africanos, asiáticos, indígenas, personas pertenecientes a minorías étnicas y trabajadores/as migrantes.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 8(c), 16, 29, 48, 49, 51, 99

Los Estados deben reconocer los problemas a que se enfrentan las víctimas de la discriminación racial cuando buscan trabajo y trabajar con ellos para establecer programas concretos destinados a mejorar sus oportunidades de empleo. Cuando fuese necesario esto podría implicar la discriminación positiva para ayudarlos a incorporarse al mercado laboral.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Establecer programas específicos de trabajo y avance profesional para los trabajadores de color, indígenas y minorías étnicas a fin de preparar mejores oportunidades de promoción a todos los niveles.
- Establecer programas de tutoría con sindicalistas, para asistir a los/las trabajadores/as africanos, asiáticos, indígenas, minorías étnicas y migrantes a acceder al mercado laboral, con atención especial a las mujeres y a la juventud.
- Establecer programas de trabajo y avance profesional para mejorar sus oportunidades de promoción a todos los niveles.

Traducirlo en acción

- 🏠 Trabajar con gobiernos y empresas para establecer sistemas destinados a brindar asistencia a los africanos, asiáticos, indígenas y minorías étnicas a obtener empleo.
- 🏠 Promover programas de tutoría y marcos de aplicación para la legislación antirracista y programas para asistir a los migrantes a obtener empleo.
- 🏠 Trabajar con firmas locales para el establecimiento de programas de reclutamiento con acción afirmativa.
- 🏠 Distribuir información sobre las mejores prácticas, incluyendo políticas públicas y estrategias de empleadores y trabajadores para abordar la discriminación racial en el lugar de trabajo.

Ejemplos a seguir

En Bélgica, como parte de las negociaciones colectivas, los interlocutores sociales aplican medidas para alcanzar una tasa determinada de empleo para los trabajadores de minorías étnicas en proporción con su porcentaje en la población para 2010.

FACE (Fondation pour agir contre l'exclusion) en Francia es una asociación compuesta por 500 empresas con un programa de formación y concienciación sobre discriminación. Empresas como Coca Cola, Danone, Bosch y Motorola NEC cuentan con tutores y mentores dentro de la empresa cuyo trabajo consiste en brindar apoyo a los trabajadores/as jóvenes de minorías étnicas.

En el estado Maharashtra, India, Shramajeevi Sanghatana, un sindicato que representa a los trabajadores forzados, minorías étnicas y campesinos, consigue liberar a los trabajadores en régimen de servidumbre negociando con sus propietarios para que no sigan explotándolos una vez que hayan terminado de pagar su deuda. El sindicato los ayuda también a reintegrarlos en la sociedad y organiza actividades conjuntamente con ellos.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

Abrir los servicios públicos a una fuerza laboral más diversa

El Programa examina la manera de garantizar que los grupos marginados tengan el mismo acceso a empleos en el sector público. Aquí el gobierno puede tomar la iniciativa haciendo que los servicios públicos les resulten

más accesibles. Además, incrementando la proporción de personal con distinta procedencia racial, los servicios públicos conseguirán responder mejor a las necesidades de la población.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas? Nos. 11, 74 (a), 110 (b), 137, 144 (b)	Se alienta a los Estados a que determinen los factores que impiden a personas de grupos marginados poder trabajar en el sector público. Se pide además a los gobiernos, ONG y al sector privado que trabajen juntos para contratar a estas personas en la administración pública, por ejemplo en la enseñanza o en las profesiones de atención de la salud.
¿Qué dice el Plan de Acción sindical?	• El Plan establece metas claras para el nombramiento de gente de color e indígenas a altos niveles de la administración pública, los servicios públicos y el sistema judicial. Aumentar la diversidad de las personas que encabezan estos servicios enviaría un claro mensaje de que el gobierno quiere seriamente abrir los servicios públicos.
Traducirlo en acción	<ul style="list-style-type: none">👉 Los sindicatos pueden trabajar con los gobiernos para alentarlos a establecer programas de acción afirmativa para la contratación de personas de color e indígenas, migrantes y minorías étnicas en las fuerzas de la policía, los servicios sanitarios y la enseñanza.👉 Los sindicatos del sector público deberían trabajar con los servicios de los gobiernos locales para el establecimiento de programas de acción afirmativa en sus políticas de empleo.👉 Los sindicatos deberían insistir para que en las políticas de contratación, los servicios públicos promuevan acciones afirmativas e impulsar el establecimiento de cuotas para la contratación que garanticen una igualdad efectiva en el empleo de minorías.👉 Publicar las vacantes en publicaciones que suelen leer las minorías étnicas y los inmigrantes y sus hijos.👉 Asegurarse de que las descripciones de los puestos de trabajo no incluyan criterios arbitrarios que no sean relevantes para el ejercicio específico del puesto.
Ejemplos a seguir	<ul style="list-style-type: none">• Aunque Brasil ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111 de la OIT contra la Discriminación en el trabajo, hace algunos años los sindicatos (CUT, Força Sindical, CGT) se dieron cuenta de que la proporción de brasileños negros en los servicios públicos seguía siendo muy reducida. Elaboraron un panfleto incluyendo términos muy directos para denunciar la situación, afirmando que “no basta con ratificar acuerdos y convenios, debe contarse con políticas para llevarlos a la práctica”. CUT ha venido trabajando con el Gobierno Federal para establecer un programa de acción afirmativa para la contratación de funcionarios públicos negros.• Las organizaciones de asistentes sanitarios irlandeses han establecido un grupo de trabajo sobre diversidad cultural para combatir el racismo en el sector de la enfermería y fomentar una mayor diversidad entre su personal.

• En Japón, los ciudadanos que no sean de nacionalidad japonesa no pueden buscar empleo en ciertos puestos del gobierno local. Se ha instruido a los gobiernos locales para que limiten su acceso a los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de la autoridad pública y la formación de la opinión pública, de modo que la recolección de impuestos, la concesión de permisos de construcción, la inspección sanitaria y el parque de bomberos les resultan inaccesibles en algunos gobiernos locales.

• En Toronto, Canadá, Michael McKinnon, un oficial de prisiones descendiente de indios, que había venido trabajando en el Centro de detención Metro Toronto East durante más de 15 años, ganó una demanda presentada contra el servicio de corrección local. Sus propios compañeros lo llamaban “jefe”, “quemacarretas” y “tomahawk”; algunos se burlaban de él poniéndose en la cabeza cintas con plumas. Un juez local dictaminó que “la indiferencia, ineptitud y mala fe de la dirección a todos los niveles resulta desconcertante”.



• ¿Qué tienen en común seis ingenieros, un matemático, un locutor, un piloto y un científico atómico? Todos ellos son migrantes que viven en Canadá y que trabajan como taxistas porque sus calificaciones no se consideran adecuadas para ejercer su profesión en ese país. Los políticos locales han alentado a las asociaciones profesionales locales para que les ayuden a cumplir los requisitos exigidos de manera que puedan ejercer sus profesiones.

Calificaciones/Formación para los trabajadores y trabajadoras

Uno de los principales problemas a que se enfrentan las personas de color e indígenas, los migrantes y las minorías étnicas es que muchas veces carecen de la capacitación necesaria para obtener un empleo o que les ayudaría a

desarrollar sus comunidades. Este desconocimiento de técnicas precisas o de idiomas constituye una desventaja para los trabajadores migrantes que llegan con calificaciones profesionales, que no son aceptadas en el nuevo país.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 16, 17, 29, 30 (f), 103, 124

Los Estados deben ofrecer programas que proporcionen formación y asistencia técnica a las personas pertenecientes a minorías étnicas o indígenas para estimular su acceso a actividades económicas. El Programa subraya la importancia de reconocer la educación y las credenciales profesionales y técnicas de los migrantes y darles la oportunidad de recibir educación y formación sin discriminación y, en la medida de lo posible, en su propio idioma.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Insta a los sindicatos a trabajar en pos del reconocimiento de credenciales y calificaciones obtenidas en el extranjero y pide la elaboración de normas nacionales imparciales a fin de evaluar distintas profesiones y educaciones.
- Los sindicatos deben apoyar iniciativas para el aprendizaje de idiomas para los trabajadores/as migrantes, y al mismo tiempo contrarrestar el intento por parte de los empleadores de utilizar el tema del idioma para discriminar.

Traducirlo en acción

- 🏠 Trabajar con ONG/organismos gubernamentales locales para proporcionar formación a las personas pertenecientes a comunidades indígenas.
- 🏠 Presionar para el reconocimiento de las calificaciones extranjeras.
- 🏠 Los sindicatos deben pedir a los empleadores que al contratar no excluyan automáticamente las calificaciones o la experiencia obtenida en otros países sin examinarlas detalladamente.
- 🏠 Pedir a los entrevistadores que no impongan un nivel de dominio de la lengua nacional escrita y hablada superior al realmente necesario para el trabajo en cuestión.
- 🏠 Organizar cursos de idiomas.
- 🏠 Asegurarse de que los trabajadores/as extranjeros disfruten de los mismos derechos que los nacionales en cuanto a permisos educativos, programas de formación, etc.

Ejemplos a seguir

- En Augsburg, Alemania, las empresas locales trabajan con la Cámara de Comercio y el Ministro de Trabajo de Baviera para involucrar a las empresas propiedad de minorías étnicas en el sistema de aprendizaje. Esto está ayudando a que más jóvenes de minorías étnicas entren en el mercado laboral, y está siendo reproducido en otras ciudades alemanas.
- En Irlanda se ha creado un servicio especial para luchar contra la exclusión de que son víctimas los nómadas (grupos de personas que viven trasladándose de un lado a otro sin domicilio fijo) en el mercado laboral. El servicio les proporciona formación y orientación para cubrir vacantes de empleo.
- La Unión Sindical Suisse (USS) en Suiza ha establecido cursos especiales para proporcionar a los inmigrantes formación profesional o de perfeccionamiento.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

Creación de empleo para personas de diferentes procedencias étnicas

Además de asegurarse de que las personas dispongan de oportunidades para buscar empleo, aquellos que han sido víctimas de racismo deberán tener la ocasión de

establecer sus propios negocios. Estos nuevos negocios muchas veces constituyen una forma de inyectar dinamismo en la comunidad.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas? Nos. 103, 104 (b)

Los Estados deben promover y apoyar a las empresas propiedad de personas que sean víctimas del racismo. Esto puede hacerse de varias maneras: promoviendo el acceso en pie de igualdad al crédito y a los programas de capacitación, y mediante los bancos de desarrollo comunitario. El Programa señala que esto puede estimular el crecimiento en las zonas económicamente deprimidas.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- El Plan pide acceso en pie de igualdad para todas las personas a los servicios y prestaciones sociales.

Traducirlo en acción

- 🏠 En aquellas áreas en que los bancos están discriminando a los africanos, asiáticos, indígenas, minorías étnicas y trabajadores/as migrantes, trabajar con los sindicatos de la banca para conseguir que cambien sus políticas.
- 🏠 Colaborar con ONG para el establecimiento de proyectos de autoempleo.
- 🏠 Ayudar a organizar a los trabajadores/as de la economía informal en sindicatos.
- 🏠 Ayudar a organizar créditos bancarios y cooperativas.

Ejemplos a seguir

- COSATU sugiere el establecimiento de “cooperativas bancarias”, siguiendo el ejemplo de comunidades en Ghana y Bangladesh. El gobierno sudafricano da además un trato preferente a las compañías establecidas por miembros de la comunidad negra a la hora de conceder contratos para obras públicas.
- MASHAV – el Instituto Internacional de la Histadrut (Israel) organiza cursos de capacitación para permitir que las personas puedan establecer sus propios negocios, facilitándoles las técnicas necesarias para organizar empresas económicamente autosuficientes en el sector informal urbano.

• La central sindical sudafricana COSATU, descubrió que los bancos no conceden préstamos a las personas que viven en ciertos barrios marginales o en determinadas áreas urbanas, debido a la práctica de “red-lining” según la cual se marcan ciertas zonas en las que no se invierte por considerarlas “alto riesgo” y “poco rentables” para los accionistas. Esto afecta a las personas de raza negra más que a las de raza blanca, mantiene estas zonas subdesarrolladas y conduce a su decadencia.

• En Estados Unidos, en 1996, diez firmas de alta tecnología establecidas por inmigrantes habían generado US\$ 28 mil millones en beneficios.

Igualdad ante la ley/asistencia legal

En muchos países donde las personas se enfrentan a actos de discriminación, los sindicatos están exigiendo leyes que prohíban expresamente el racismo en el trabajo o en la

sociedad. Trabajan con las personas que son discriminadas para asegurarse de que entiendan sus derechos y reciban igual tratamiento ante la ley.

• En California, diecisiete empleados latinos de Avis ganaron una demanda contra Avis Rentacar ante el Tribunal Supremo. Acusaron a un supervisor de haber lanzado insultos raciales a sus subordinados latinos, y a la dirección de haber creado un ambiente de trabajo abusivo en las oficinas de la compañía en San Francisco.

• Una compañía de muebles en Liverpool, Reino Unido, había establecido como política el no contratar a nadie que viniese de Liverpool 8, una zona con un 50% de población negra. Un juez dictaminó que se trataba de “discriminación indirecta” y se impuso una multa a la empresa.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 81, 108, 160, 161, 162

Todos los Estados deben asegurarse que su legislación nacional prohíba expresa y específicamente la discriminación racial. Ejemplos de casos en que se requieren leyes especiales se refieren a la concesión de visados y permisos de trabajo y al acceso de las personas a servicios sanitarios y a la justicia. El Programa insta particularmente a los Estados a que proporcionen a las víctimas del racismo en la sociedad en general, pero también en el lugar de trabajo, toda la información necesaria sobre sus derechos, y les faciliten información, apoyo, acceso a los procedimientos administrativos y jurídicos, y la asistencia legal necesaria para que puedan luchar contra la discriminación.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben presionar por una legislación laboral pro activa rigurosa y efectiva que incluya la equidad en el empleo y legislación en materia de salarios, donde el peso de la prueba le corresponda al empleador/empresa acusado/a de racismo.
- Trabajar con las comunidades para suministrar apoyo y asistencia legal a los trabajadores/as indocumentados.

Traducirlo en acción

- 👉 Presionar para conseguir una legislación laboral más rigurosa basada en los derechos.
- 👉 Garantizar el derecho a obtener asistencia legal y ayuda en el procedimiento de quejas.
- 👉 Trabajar para el establecimiento de organismos nacionales competentes que se dediquen a investigar las alegaciones de discriminación racial.
- 👉 Ofrecer servicios de asistencia legal a los trabajadores inmigrantes e indocumentados.
- 👉 Acompañar a los tribunales a los migrantes y a otros trabajadores/as que no conocen bien sus derechos legales en el país o que no comprenden el idioma nacional.

Ejemplos a seguir

- En Namibia la Organización Internacional del Trabajo ha venido trabajando con el gobierno en la elaboración de una Ley de Acción Afirmativa (Empleo) en 1998. La política legal de Namibia y su enfoque para combatir la discriminación en base a la raza y el sexo y otras formas de discriminación ha sido un modelo para otros países en la región.
- En España la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) han establecido redes para tratar los problemas que afectan a los trabajadores migrantes. Les ayudan a negociar permisos de residencia y de empleo y a tratar quejas sobre discriminación.
- AFL-CIO ofrece consultas legales gratuitas a los miembros del sindicato, que tienen derecho automáticamente a una consulta inicial gratuita, la revisión de documentos, y servicios adicionales con un descuento del 30%.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

B. Combatir la discriminación a escala nacional

Políticas y procedimientos estatales para prevenir la discriminación

Además de combatir la discriminación racial y la xenofobia en el lugar de trabajo, los sindicatos también trabajan para cambiar las políticas nacionales que institucionalizan este racismo. Esto forma una parte importante del Plan de Acción Sindical, y figura igualmente de forma preeminente en el Programa de la ONU.

El Estado puede desempeñar un papel importante para combatir la discriminación de dos maneras: puede proscribirla en su legislación nacional y garantizar su aplicación, y puede establecer programas especiales para eliminar el racismo. Los sindicatos trabajan en colaboración con los gobiernos en la elaboración de la legislación nacional.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?

Nos. 105, 106, 163, 164 (b, c, d, e)

Los Estados deben promulgar una legislación que refleje las normas internacionales para proteger los derechos de los trabajadores/as, en particular de las personas objeto de trata y los migrantes introducidos clandestinamente y los que ocupan puestos de trabajos peligrosos y mal remunerados. Los Estados deben establecer órganos nacionales competentes para investigar las denuncias de discriminación racial, y asegurarse de que las víctimas reciban asistencia legal para la tramitación de las denuncias.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los gobiernos deben ratificar e implementar la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Los gobiernos deben promulgar e implementar legislación y programas nacionales de acción afirmativa obligatorios a los efectos de poner fin a la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato para los migrantes, los trabajadores de color, y los pertenecientes a pueblos indígenas y minorías étnicas.
- Los gobiernos deben promover activamente y suministrar recursos para campañas y programas a fin de combatir el racismo en el mercado laboral y en el lugar de trabajo, que incluirían, por ejemplo, cursos de sensibilización en materia de raza para trabajadores y empleadores.

Traducirlo en acción

- 👉 Presionar a los gobiernos para que se promulguen leyes que prohíban específicamente la discriminación, o bien cuando dichas leyes existan presionar a los gobiernos para que las apliquen.
- 👉 Trabajar con los gobiernos para que se aprueben leyes de acción afirmativa.
- 👉 Presionar a los gobiernos para ratificar e implementar la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- 👉 Asegurarse de que los derechos cubiertos por las leyes nacionales del país y los convenios colectivos estén también garantizados para los extranjeros.

Ejemplos a seguir

- La ley de igualdad en el empleo de Sudáfrica (Employment Equity Act), aprobada en 1998, prohíbe la discriminación injusta en función de diversos factores, y exige a los empleadores la aplicación de medidas de acción afirmativa. Establece además una Comisión “tripartita-plus” sobre equidad en el empleo, encargada de asesorar al Ministerio de Trabajo.
- El gobierno sueco aprobó en 1999 una ley contra la discriminación étnica en el mundo laboral, que cubre directa e indirectamente la discriminación. El empleador debe investigar y tomar medidas cuando se produzcan denuncias de acoso étnico.
- En Fiji, donde más de la mitad de la población son descendientes de inmigrantes indios, el gobierno había redactado una Constitución que privaba del derecho al voto al sector indio de la población. La central nacional Fiji Trade Union Congress (FTUC) formó parte de una coalición que ha venido presionando para que se enmiende la Constitución otorgando iguales derechos a todos los ciudadanos.

• En Australia 30 salvadoreños se declararon en huelga en una fábrica de puertas corredizas, Steel-Line Doors en Brisbane. El propietario de la fábrica había instigado una campaña de discriminación racial desde que se afiliaran al sindicato del sector, el Automotive, Metals and Engineering Union. Había venido alentando activamente a los supervisores y a muchos de sus compañeros australianos en una campaña de odio racial contra ellos. Amenazó a tres de los trabajadores salvadoreños de forma humillante y les denegó las condiciones de trabajo y el pago de horas extraordinarias concedidas a los demás trabajadores.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

Mejores oportunidades para participar en la vida económica y de cada día

La Conferencia de la ONU ha querido subrayar que, además de ser víctimas de racismo, muchos grupos no pueden participar en la vida económica. En el Reino Unido, se estima que los migrantes contribuyen un 10% más a la

economía de lo que reciben, demostrando que la discriminación contra estas personas representa también una pérdida para el país en cuestión.

• Una de cada cuatro mujeres en las prisiones españolas es gitana, una proporción 15 veces superior a la presencia de este grupo étnico en la población. Un informe financiado por la Unión Europea reveló que a las gitanas además se les suele imponer condenas más largas – una media de 6,7 años – a pesar de que el 87% de ellas son madres de familia. Las mujeres se quejan de que las autoridades locales y la policía les impiden ejercer su ocupación tradicional en la venta callejera y ambulante.

• Un estudio realizado en Estados Unidos descubrió que, teniendo antecedentes de préstamos similares, es 60% más probable que se niegue un préstamo hipotecario a un afro-americano que a una persona de raza blanca.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 4, 8, 11, 16, 30, 35, 41, 45

Los Estados deben tomar medidas para facilitar la integración en la economía de todos los africanos y afrodescendientes, asiáticos, y descendientes de asiáticos, migrantes, refugiados, romaníes, gitanos y nómadas. Subraya que las empresas tienen un impacto dinámico sobre las comunidades a la hora de estimular el crecimiento industrial y comercial.

¿Qué propone el Plan de Acción sindical?

- El Plan de Acción compromete a los sindicatos a lanzar campañas de sensibilización con respecto a la contribución vital que los migrantes, la gente de color, los pueblos indígenas y las minorías étnicas aportan a la sociedad, enriqueciendo nuestras culturas y consolidando nuestras economías.
- Subraya la importancia de promover activamente y proporcionar recursos para estimular el empleo de migrantes, personas de color y grupos étnicos.

Traducirlo en acción

- 🏠 Los sindicatos deben asegurarse de que los directores de empresas y las personas encargadas de tomar decisiones reciban la formación adecuada para aplicar una política de igualdad de oportunidades.
- 🏠 Los sindicatos deben ayudar a los trabajadores y trabajadoras en la economía informal para que obtengan protección legal y social.
- 🏠 Realizar estudios para evaluar cuánto contribuyen económicamente los inmigrantes a la economía local y publicar las cifras.
- 🏠 Establecer contactos con grupos marginados en la comunidad, proporcionándoles información y asistencia.

Ejemplos a seguir

- Los interlocutores sociales firmaron en Finlandia una declaración conjunta en abril de 2001 subrayando que la mano de obra extranjera es un recurso positivo y que deben encontrarse medios para cambiar las actitudes de la población. Los sindicatos participan en un proyecto de la UE sobre el tema “la presencia multicultural es una fuerza en el lugar de trabajo”.
- En los Países Bajos, la FNV trabaja con el Jan Luyken Residence BV (hotel de cinco estrellas en Ámsterdam), RAI Catering y McDonalds en el proyecto KOM, cuyo objetivo es ayudar a las minorías étnicas a encontrar trabajo en la industria de la hostelería y comidas.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

Acceso igualitario a los servicios públicos

Muchas veces las actitudes racistas impiden que las personas de color, migrantes, personas pertenecientes a pueblos indígenas y minorías étnicas tengan acceso a ciertos servicios públicos como sanidad y educación. El

Programa subraya la importancia de garantizar que todas las comunidades marginadas tengan igual acceso a los servicios, incluyendo la educación y la sanidad.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas? Nos. 11, 39, 110 (b, c, d), 121, 122, 123	<p>El Programa recomienda que se determinen los factores que impiden el igual acceso de las víctimas de racismo a los servicios públicos. Subraya la necesidad de que todos los niños y niñas tengan acceso a la enseñanza incluyendo la educación primaria gratuita.</p> <p>El personal médico debe recibir la formación adecuada para trabajar con diversos grupos de personas, ser conscientes de sus particulares necesidades de salud y buscar la manera de mejorar su sanidad y educación.</p>
¿Qué propone el Plan de Acción sindical?	<ul style="list-style-type: none">• El Plan subraya la importancia de asegurar la igualdad para la gente de color, las minorías étnicas, los pueblos indígenas, los migrantes y refugiados en lo que hace al acceso a los servicios sociales y prestaciones como vivienda, educación, sanidad, etc.• El Plan pide que se impartan cursos especiales de idiomas para los migrantes.
Traducirlo en acción	<ul style="list-style-type: none">🏠 Trabajar con las organizaciones locales para acompañar a las personas que visitan los departamentos de servicios sociales, a fin de asegurarse que conozcan exactamente cuáles son sus derechos.🏠 Presionar para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos, y que estén abiertos a todos.🏠 Conseguir que los funcionarios públicos reciban la debida capacitación racial para que sean capaces de identificar conductas discriminatorias y aplicar políticas y procedimientos para erradicarlas.🏠 Los sindicatos de los servicios públicos deben presionar a sus empleadores para que sus servicios sean más accesibles a los migrantes, minorías étnicas, personas pertenecientes a pueblos indígenas, etc..🏠 Asegurarse de que todos los niños y niñas tengan acceso a escuelas locales.
Ejemplos a seguir	<ul style="list-style-type: none">• CMKOS, la central sindical checa, ha instado a representantes del sector de la enseñanza y de los servicios civiles para que mejoren la vida y las condiciones de trabajo de los romaníes en el país.• Los estudiantes musulmanes en Tracia, Grecia, pueden emplear libros escolares en turco y las autoridades han acordado ir introduciendo gradualmente clases en turco y la enseñanza del Corán en algunas escuelas.• En Luxemburgo, el personal de la central nacional CGTL en los sindicatos de rama que tratan sobre cuestiones de migración son todos de origen extranjero. Proporcionan ayuda y asesoramiento a los trabajadores/as extranjeros cuando éstos son víctimas de discriminación en el trabajo, a la hora de encontrar vivienda o en la seguridad social.

• **En Grecia algunas autoridades municipales han expulsado comunidades de romaníes/gitanos de sus campamentos sin proporcionarles un alojamiento alternativo y los han excluido de muchos derechos y beneficios normales para todos los ciudadanos.**

• **Un hombre llevaba a su hijo de cinco meses al hospital en El Paso. Los agentes de inmigración le pidieron el certificado de nacimiento, al haberles dicho que había nacido en Estados Unidos. Intentó explicar que con las prisas se le había olvidado. Los agentes procedieron a interrogarlo y para cuando finalmente decidieron llamar a una ambulancia, el niño había muerto.**

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

Terminar con el racismo y la xenofobia en la policía y los servicios legales

Muchas personas sufren discriminación cuando deben recurrir a servicios legales o policiales. En muchos casos, es debido a un racismo arraigado. El Programa de Naciones Unidas sugiere que los gobiernos elaboren y apliquen leyes

para evitar todas las formas de discriminación en las instituciones legales, y que se facilite formación a aquellos que trabajan en dichas instituciones para cambiar las mentalidades.

• En 2000 Amnistía Internacional publicó un informe donde se exponía el enorme racismo existente en la policía austriaca. Detalla que los detenidos reciben patadas, puñetazos, golpes de matraca y les rocían con spray de pimienta. Describe que los extranjeros, y más concretamente los negros de origen africano, son golpeados hasta quedar inconscientes simplemente por no haber mostrado sus papeles a la policía.

• El 12 de noviembre de 2001, el ejército hondureño atacó a una organización indígena que lucha por conservar sus tierras y el medio ambiente. El pueblo de los Chorti en el departamento de Ocotepeque (en la frontera con Guatemala) inició una protesta pidiendo que les devolviesen las tierras que les fueron expropiadas por el gobierno. Fuerzas de la policía y del ejército respondieron con gases lacrimógenos y disparos. El saldo fue de 12 heridos, 20 detenidos y un muerto. Este ataque es la continuación de la represión emprendida contra los pueblos indígenas hondureños y organizaciones populares en Honduras desde el 11 de septiembre de 2001.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 30 (e), 71, 72, 74, 133, 134, 135, 138, 139

El Programa insta a los gobiernos a que elaboren y pongan en práctica políticas para garantizar que la policía y otros miembros de las fuerzas del orden no actúen motivados por el racismo y la xenofobia. Para complementarlo, sugiere que se brinden cursos especiales para aquellos que trabajan en la policía y en los servicios de inmigración, a fin de asegurarse que traten a los migrantes y a otras personas de forma no discriminatoria.

¿Qué propone el Plan de Acción sindical?

• El Plan de Acción dice que debe ofrecerse educación y formación antirracista y multicultural para todos los trabajadores y personal, inclusive a nivel directivo.

Traducirlo en acción

- 👉 Los sindicatos del sector público deben establecer cursos de antirracismo en el lugar de trabajo.
- 👉 Implementar medidas para hacer frente a faltas cometidas por los funcionarios de policía y otro personal de las fuerzas del orden y eliminar los perfiles raciales.
- 👉 Ofrecer cursos de idiomas a los funcionarios de las fuerzas del orden en las lenguas de los principales grupos étnicos.
- 👉 Asegurarse de que los agentes del sistema de justicia criminal reciban la formación adecuada para garantizar la igualdad de trato ante las cortes y tribunales de justicia.

Ejemplos a seguir

- El Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo (INADI) en Argentina organiza sesiones de formación sobre antidiscriminación para los maestros de escuela y funcionarios de policía y lleva a cabo campañas de educación pública. Ha establecido un procedimiento para llevar los casos ante los tribunales cuando se producen actos de racismo.
- La DGB en Alemania está aplicando un programa para integrar a los inmigrantes en el sector público, ofreciendo formación para los trabajadores/as del sector público, incluyendo los agentes de policía. Los participantes en el curso tienen ocasión de intercambiar opiniones con la población inmigrante y de este modo toman conciencia de su situación.

• Juan Cano es un cubano alto y de piel muy oscura. Un día iba caminando por una calle de La Habana vistiendo pantalones cortos, zapatillas de tenis y camiseta, con una mochila al hombro – llevaba su ordenador personal a reparar. En dirección opuesta venía un hombre blanco, vestido igual que él y

también con una mochila. En el momento que se cruzaron, un policía le pidió sus papeles a Juan pero dejó pasar al otro hombre sin siquiera echarle una segunda mirada. Cuando el policía se dio cuenta de que acababa de parar a un teniente coronel del ejército cubano, se deshizo en disculpas.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

Actividades de sensibilización

Además de la legislación y la implementación de programas, la sensibilización es una estrategia clave para luchar contra el racismo y la xenofobia. Los sindicatos

han organizado miles de eventos y campañas en todo el mundo para sensibilizar a la opinión pública sobre la extensión del racismo.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas? Nos. 58, 104 (a), 117, 125	Los Estados deben trabajar con las ONG y organizaciones de la sociedad civil a organizar programas de información para concienciar y aprender a reconocer los beneficios de la diversidad cultural, tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo. El Programa sugiere campañas de educación y de información contra el racismo, que promuevan los valores de la aceptación, la tolerancia, la diversidad y el respeto por las culturas de los pueblos indígenas.
¿Qué propone el Plan de Acción sindical?	• Los sindicatos se comprometen a lanzar campañas de sensibilización sobre el tema del racismo, la xenofobia y la intolerancia religiosa a través de manifestaciones, reuniones públicas, asambleas, la prensa y los medios de comunicación.
Traducirlo en acción	📌 Organizar importantes campañas incluyendo seminarios, exposiciones y reuniones públicas. 📌 Lanzar movilizaciones y manifestaciones contra actos racistas. 📌 Elaborar paquetes educativos para sensibilizar sobre el racismo y los beneficios de la diferencia cultural. 📌 Organizar eventos de alto nivel como Conferencias nacionales y conciertos.
Ejemplos a seguir	• La CFDT en Francia ha lanzado una campaña contra el racismo y la xenofobia. El material de la campaña incluye guías sobre cómo realizar sesiones de sensibilización, organizar exposiciones, elaborar carteles y la manera de tratar estas cuestiones con la dirección. • La central sindical canadiense Canadian Labour Congress cuenta con un Conjunto de material informativo y de campaña sobre multiculturalismo – “Respetar nuestras diferencias”. • En 1997, durante el año europeo contra el racismo, la Union syndicale des Travailleurs du Maghreb-arabe (USTMA) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) organizaron una conferencia conjunta para lanzar una campaña sindical contra el racismo.

• Una encuesta sobre las actitudes de los finlandeses hacia los trabajadores/as procedentes de minorías étnicas, realizado por SAK, la central sindical finlandesa, demostró que sigue habiendo discriminación racial en el trabajo, tanto por parte de los empleadores como de los propios trabajadores/as. Se encontraron casos de discriminación racial en el 12% de los lugares de trabajo estudiados, donde un 6% de los empleadores y un 11% de los trabajadores/as discriminaban a las minorías étnicas.

• Según un informe de Reuters, Microsoft se vio obligado a corregir el programa de corrección ortográfica de la versión francesa de Windows 2000, que sugería como posible sustitución de “anti-estrés” el término “anti-árabe”. El presidente de las operaciones de Microsoft en Europa y Oriente Medio comentó: “No pretendíamos dar un sinónimo de anti-estrés sino simplemente ayudar al usuario a corregir una falta ortográfica”.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

• Un estudio realizado por la Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica encontró que el racismo prevalece aún en las escuelas, donde persisten los estereotipos de que los negros son natural y científicamente inferiores a los blancos. El informe indica: “Así pues, los estudiantes blancos no aspiran realmente a mezclarse con los negros porque consideran que éstos no tienen nada importante o relevante que ofrecerles”.



Educación, incluyendo formación sobre derechos humanos

El Programa de la ONU subraya la importancia de la educación, en particular la formación sobre derechos humanos, para luchar contra el racismo y para que la gente tome conciencia del valor y la aportación de otras

culturas a la sociedad. Incluye numerosas recomendaciones que tratan esta cuestión, incluyendo el que la educación sobre derechos humanos empiece en la escuela, y continúe durante la vida adulta.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas? Nos. 74 (b), 125, 127, 130, 132, 156

El Programa exhorta a los Estados a inculcar el antirracismo en los programas educativos y a elaborar material educativo adecuado. Alienta a las escuelas a desarrollar su propio material para sensibilizar contra el racismo y la xenofobia, y a conmemorar el Día internacional de la eliminación de la discriminación racial (21 de marzo).

El Programa reconoce el importante papel que desempeñan los maestros para combatir el racismo. Recomienda alentarlos a que lo hagan y exhorta a los Estados a contratar más docentes provenientes de minorías étnicas.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

• El Plan insta a los sindicatos a lanzar campañas para reformar el sistema educativo y revisar los libros de textos escolares y el material educativo a fin de asegurar una perspectiva no racista y promover la comprensión y aprecio de distintas culturas.

Traducirlo en acción

- 🏠 Trabajar con las autoridades locales y las ONG para elaborar material educativo destinado a combatir el racismo.
- 🏠 Organizar cursos de formación sobre derechos humanos para los miembros del sindicato, incluyendo los docentes.
- 🏠 Alentar a las escuelas a considerar el desarrollo de actividades educativas, incluso de carácter no académico, para concienciar sobre el racismo y conmemorar el Día internacional de la eliminación de la discriminación racial (21 de marzo).

Ejemplos a seguir

- La Internacional de la Educación (IE) está coordinando la red GIVE, compuesta por organizaciones de pueblos indígenas y de docentes, que trabaja para promover la educación de los indígenas.
- Diversos sindicatos, como la central sindical Canadian Labour Congress, están trabajando con sindicatos de docentes para implementar programas sindicales y educativos antirracistas en escuelas, colegios y universidades.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

Los medios de comunicación

Debido a que tienen que recurrir a mensajes simples y estereotipos, los medios de comunicación son una de las formas de perpetuar el racismo. Muchas personas establecen sus creencias basándose en la información errónea que reciben por medio de la radio y televisión y cada vez más a través de Internet, donde abundan los “sitios de odio racista”. El programa de la ONU subraya la necesidad de

poner fin a la diseminación del odio racial en los medios de comunicación. Pero los medios de comunicación pueden también emplearse para luchar contra el racismo, y algunos sindicatos han adoptado una postura pro-activa, utilizándolos para llamar la atención sobre los estereotipos racistas.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 117, 144, 147

Los Gobiernos deben asignar recursos financieros para campañas de información que promuevan la tolerancia. Se insta particularmente al sector privado a que promueva la elaboración por los medios de difusión de un código de conducta de carácter voluntario encaminado a luchar contra el racismo, combatir la proliferación de ideas de superioridad racial, promover la tolerancia entre todas las personas y evitar toda clase de estereotipos, en particular la promoción de falsas imágenes de los migrantes.

Como Internet es actualmente uno de los principales medios de comunicación, el Programa de la ONU alienta a los proveedores de servicios de Internet a que establezcan códigos de conducta específicos de carácter voluntario contra la difusión de mensajes racistas. Pide a los Estados que adopten leyes apropiadas para enjuiciar a aquellos que lo hagan.

¿Qué propone el Plan de Acción sindical?

• El Plan de Acción pide a los medios de comunicación que desempeñen un papel positivo en la sensibilización del público en general respecto al impacto nefasto del racismo y la xenofobia sobre la sociedad.

Traducirlo en acción

- 👉 En muchos países es ilegal utilizar Internet para difundir propaganda racista. Realizar un estudio sobre Internet e informar de todos los casos de racismo a la policía.
- 👉 Los sindicatos nacionales de periodistas pueden desarrollar un código de conducta sobre la manera en que debe retratarse a las personas en la prensa.
- 👉 Utilizar los medios de comunicación para hacer públicos casos de racismo.
- 👉 Poner en marcha medidas para fomentar el acceso de las comunidades marginadas integrándolas en los medios de comunicación o medios alternativos, a través de programas que reflejen sus culturas e idiomas.

Ejemplos a seguir

- COSATU llevó a cabo un importante estudio sobre el racismo en los medios de comunicación, que examinó los estereotipos raciales. Una de las cosas que reveló es que los propietarios de los medios de comunicación impiden que el personal de color ascienda en la jerarquía.
- La Federación Internacional de Periodistas (FIP) ha adoptado una campaña global para combatir el racismo. Incluye una campaña de sensibilización para los periodistas, estructuras para emprender un diálogo dentro de la industria y la creación de una red global, apoyo para la independencia editorial y una autorregulación efectiva, la contratación de más personas procedentes de comunidades étnicas como periodistas, y mayores recursos para la formación de los medios de comunicación sobre cuestiones de tolerancia.
- El sindicato irlandés de periodistas adoptó un código de conducta sobre la manera en que las personas deberían quedar reflejadas en la prensa.

• Los estereotipos raciales presentes en los medios de comunicación estadounidenses quedaron de manifiesto en una encuesta realizada a los telespectadores. Estaban tan acostumbrados a que los sospechosos de crímenes que aparecen en las noticias fuesen afro-americanos, que incluso cuando no se especificaba la raza del sospechoso, recordaban haber visto a una persona de color.

• En 1999, la organización sudafricana Women's Media Watch analizó una serie de reportajes publicados en los periódicos The Star, The Citizen y The Sowetan encontrando que el 53% de los reportajes trataban sobre asesinatos de mujeres de raza blanca y únicamente un 31% sobre asesinatos de mujeres de raza negra, a pesar de que se dan muchos más casos de mujeres negras asesinadas. En un horrendo caso de una mujer negra que fue violada y asesinada por un grupo de hombres en 1998, los medios de comunicación se centraron más en los actos de venganza por parte de la comunidad local que en la terrible agresión, con el titular “La población local arremete contra los amigos de los sospechosos de violación”.

• En Australia en los días que siguieron al 11 de septiembre de 2001, un locutor de radio comentó que los ataques terroristas eran “un acto de guerra religiosa” y que había “durmientes” o terroristas extranjeros “infiltrados en nuestras comunidades y esperando, en ocasiones durante años, para actuar siguiendo instrucciones”.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia



• Durante muchos años Brasil se ha considerado como modelo de sociedad multi-racial. El Instituto Sindical para la Igualdad Racial (INSPIR) disputó esta creencia, llevando a cabo un amplio programa para “estudiar” el lugar que ocupa la población negra en el mercado laboral brasileño. El estudio, que muestra claramente el grado de discriminación existente contra la población de color, aporta datos sobre el número de niños trabajadores, cuánto menos ganan los trabajadores negros en relación con los blancos, los niveles de desempleo y las tasas de lesiones laborales.

Supervisión

Promulgar nuevas leyes o ratificar convenios internacionales para combatir el racismo y la xenofobia es siempre un buen principio. No obstante, luego hay que supervisarlos para asegurarse de que sean implementados. Además, una importante condición para combatir la discriminación en

el trabajo o en la comunidad es conocer su grado de extensión y la forma que adopta, de manera que la recopilación de datos pueda contribuir a hacer frente a la discriminación, tal como señala el Plan de Acción Sindical.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 92 (a, b, c), 95, 110 (a, c)

Se insta a todos los Estados a que recojan, recopilen y publiquen datos estadísticos fidedignos sobre la situación de los individuos y los grupos que son víctimas de racismo, y para determinar hasta qué punto funcionan las estrategias orientadas a combatir el racismo. El Programa menciona específicamente que esto ha de incluir información sobre empleo.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

• Los sindicatos presionan para el establecimiento de un observatorio internacional dedicado a supervisar el impacto del racismo sobre el mercado laboral, y difundir las mejores prácticas. También es una forma de controlar el respeto por parte del gobierno de los convenios internacionales.

Traducirlo en acción

- 🏠 Establecer un sistema para controlar la incidencia de actos racistas en el lugar de trabajo.
- 🏠 Llevar a cabo una amplia auditoría sobre la posición que ocupan los individuos de minorías étnicas en el mercado de trabajo, su salario, condiciones, la posición de las mujeres, etc. Utilizar los recursos como herramienta de presión.
- 🏠 Efectuar un análisis del lugar de trabajo para identificar todos los grupos representados, comparando los porcentajes en el área de reclutamiento. Identificar los puestos ocupados por un reducido número de personas procedentes de un grupo racial, étnico o nacional determinado. Supervisar los cambios en esta estructura con el tiempo.
- 🏠 Realizar un análisis de la capacitación necesaria en la mano de obra. Si se necesita nueva formación, reclutar a las personas capacitadas independientemente de su raza, religión, origen étnico o nacional.

Ejemplos a seguir

- La Unión Europea ha establecido un centro para estudiar el grado y el desarrollo del fenómeno y las manifestaciones de racismo, xenofobia y antisemitismo. Este observatorio recopila, registra y analiza los datos procedentes de los centros de investigación, de los Estados miembros, de las instituciones comunitarias, sindicatos, ONG y otras organizaciones. Ha establecido además una Red europea de información sobre el racismo y la xenofobia (RAXEN).
- En España, CC.OO. cuenta con una red de centros especializados denominado CITE (Centro de Información para Trabajadores Extranjeros) para ayudar a los migrantes. Hace un seguimiento minucioso de todos aquellos que acuden buscando ayuda y apoyo, y cada año CC.OO. se encarga de publicar un informe detallado.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

C. Combatir la discriminación a escala internacional

El Programa destaca una serie de acciones que deberían emprenderse a escala internacional o a través de Naciones Unidas para luchar contra el racismo. Incluyen la ratificación de convenios internacionales, implementar los programas de Naciones Unidas y la legislación, prevenir la trata y el tráfico de seres humanos, la cooperación regional, y controlar los progresos.

Ratificación de los convenios internacionales

El trabajo internacional para eliminar el racismo y la xenofobia se inició inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial. La Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948 se acompañó de una serie de Convenios y Convenciones internacionales destinados a eliminar el racismo, el genocidio y la xenofobia. No obstante, no todos los países han ratificado estos instrumentos. El Programa insta a los gobiernos a hacerlo cuanto antes y pide a aquellos que los hayan ratificado que los apliquen en la práctica.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 75, 78, 79

El Programa insta a los Estados a ratificar e implementar:
La Convención internacional sobre todas las formas de discriminación racial de 1965 y la Convención contra la delincuencia organizada transnacional, junto con su protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños/as, y el tráfico ilícito de migrantes.
Insta a los Estados a ratificar una serie de Convenios de la OIT que tratan específicamente sobre los derechos de los trabajadores/as. Se trata de los Convenios C97 sobre los Trabajadores migrantes (1949); C111 sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación (1958); C138 sobre la Edad mínima (1973) y C182 sobre las Peores formas de trabajo infantil (1999); C143 sobre los Trabajadores migrantes (1975); C169 sobre Pueblos indígenas y tribales (1989) así como la Convención Internacional de la ONU sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias (1990).

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Pide la ratificación e implementación de estos instrumentos, añadiendo además los otros Convenios fundamentales de la OIT cuya ratificación deberían buscar los sindicatos: C87 sobre Libertad Sindical, C98 sobre Negociación colectiva, C29 y C105 sobre la Abolición del trabajo forzoso y C100 sobre Igualdad de remuneración.

Traducirlo en acción

- 👉 Comprobar los convenios que ha ratificado su gobierno: (<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>) y pedir a su sindicato que presione al gobierno para que ratifique de inmediato los demás e implemente aquellos que hayan sido ya ratificados.
- 👉 Reforzar la cooperación con la OIT en la campaña para ratificar e implementar los Convenios de la OIT.
- 👉 Pedir a su sindicato, en cooperación con la CIOSL, que haga uso de los mecanismos apropiados de la OIT para presentar comentarios sobre estos Convenios vía la Comisión de Expertos de la OIT, el Comité de Libertad Sindical y el Mecanismo de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 👉 Presionar al gobierno para que ratifique la Convención de la ONU sobre Trabajadores migrantes.

Ejemplo a seguir

- La Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM) está ejerciendo presiones a nivel de la OMC en relación con el Acuerdo General sobre el Comercio y Servicios (AGCS) para proteger a los trabajadores/as migrantes y transfronterizos, pide que todos los Estados miembros de la OMC se aseguren de que los migrantes y otras personas que atraviesan las fronteras para trabajar reciban condiciones y salarios que no sean menos favorables que los acordados a los trabajadores/as en el país de acogida.

• La OIT fue la primera organización internacional que abordó cuestiones relativas a los pueblos indígenas. Su participación en este campo deriva naturalmente de su trabajo sobre política laboral y social, y su relevancia continúa hasta nuestros días. De hecho, se ha prestado y se sigue prestando bastante atención a este tema, tanto en el establecimiento de normas como y en el firme sistema de supervisión de la OIT, como en la cooperación técnica. Hasta la fecha, la OIT es responsable de los dos únicos instrumentos legales vigentes que tratan específicamente sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales: el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (No. 107) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (No. 169).

• En julio de 2003 se produjo una buena noticia con la entrada en vigor finalmente del Convenio sobre los trabajadores migrantes, tras haber obtenido la ratificación por parte de 20 Estados miembros de las Naciones Unidas. Este Convenio otorga a los trabajadores/as migrantes una mayor protección y garantiza sus derechos a contar con representación sindical. No obstante, tal como señaló la CIOSL en su momento todavía no lo ha ratificado ninguno de los principales países “receptores” de inmigrantes en América del Norte y Europa.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

Aplicar los programas de Naciones Unidas contra el racismo y la xenofobia



Se han establecido varias agencias de la ONU para combatir el racismo, como por ejemplo el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH). Varias recomendaciones instan a los gobiernos y

a la comunidad internacional para que implementen y apoyen los programas de estas agencias. También los sindicatos tienen un papel que desempeñar para impulsar su implementación.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 155, 156, 177, 196, 200, 201

Insta a los Estados a que cooperen con el CERD y otros órganos de vigilancia establecidos para promover instrumentos internacionales destinados a eliminar el racismo. Se pide a la OACDH que preste especial atención a las violaciones de los derechos humanos, incluyendo aquellos contra los migrantes.

También hay varias recomendaciones que tratan sobre los Decenios de la ONU, un medio útil para sensibilizar a la opinión pública (por ejemplo, el tercer decenio de la lucha contra el racismo y la discriminación racial que terminará en 2003). En otro punto se recomienda que la ONU proclame una año o un decenio contra el tráfico de personas para concienciar a la población sobre la suerte de millones de mujeres, jóvenes y niños/as que son objeto de trata cada año.

El Programa de la ONU alienta a la OIT a que efectúe actividades y programas para combatir el racismo en el trabajo, y a que respalde las medidas de los Estados, las organizaciones de empleadores y los sindicatos en esta esfera.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben asegurarse de una supervisión y marcos de aplicación firmes para la nueva legislación y programas.
- Se insta a los sindicatos a lanzar campañas de sensibilización sobre el tema de racismo y la xenofobia, y sobre la contribución que los migrantes, la gente de color, los pueblos indígenas y las minorías étnicas aportan a la sociedad.

Traducirlo en acción

- ☞ Dirigirse a su gobierno para asegurarse de que establezca estructuras tripartitas para implementar estos programas.
- ☞ Llevar a cabo actividades en relación con el Decenio para la inclusión de romaníes que empezará en 2005.
- ☞ Sugerir a los gobiernos que presionen para que se proclame un año o un decenio contra la trata de personas.
- ☞ Reforzar el trabajo con la CIOSL para coordinar las presiones destinadas a que se implementen los Convenios.

Ejemplos a seguir

- Gracias al apoyo de la Federación Sindical Austriaca (ÖGB) la Comisión de la ONU para la eliminación de la Discriminación contra la mujer reprochó al gobierno austriaco el limitado acceso que tienen las mujeres inmigrantes al mercado laboral. Pidió que se reconozca que las mujeres tienen derecho a pedir asilo en el país en base a cuestiones exclusivamente relacionadas con su sexo, como por ejemplo la mutilación genital.
- En Francia, la sección sobre Igualdad en la migración de la Confédération Générale du Travail – Force ouvrière (CGT-FO) publicó recientemente un número especial de su Revista Jurídica sobre la legislación antidiscriminación nacional e internacional.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

D. Temas especiales

La Conferencia de la ONU destacó una serie de temas interrelacionados: migrantes, género y trata de personas. La globalización ha creado una mano de obra migrante masiva y muchos de estos migrantes son mujeres. Además de enfrentarse a la discriminación en tanto que trabajadoras, también se encuentran en las situaciones más vulnerables, siendo muchas veces víctimas de abusos y violencia. Unas políticas de inmigración excesivamente restrictivas han conducido a un crecimiento sin precedentes de formas irregulares de migración, incluyendo la trata de personas y el tráfico ilegal de migrantes.

Trabajadores/as migrantes – tema especial para los sindicatos internacionales

Unos 175 millones de personas – 2,3% de la población mundial – viven fuera de su país de origen, y se estima que 115 millones de ellos son trabajadores/as migrantes. En los años 1990 se ha constatado una feminización del mercado laboral, en que las mujeres, particularmente de Asia, se trasladan a otros países como migrantes económicos. Sin embargo, según la Organización Internacional para las Migraciones, las mujeres migrantes generalmente ganan menos que los hombres nativos o migrantes, y también menos que las mujeres nativas.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 30, 31, 32, 33, 67, 182, 184

El Programa incluye una sección completa que trata sobre los migrantes, incluyendo los trabajadores/as migrantes.
Pide que se reconozcan sus credenciales educativas, profesionales y técnicas.
Solicita medidas para garantizar que reciban sueldos justos, una remuneración y condiciones iguales, y el derecho a beneficios sociales. Insta a los Estados a que reconozcan las mismas oportunidades y responsabilidades económicas a los migrantes documentados que son residentes a largo plazo que a los demás miembros de la sociedad.
Insta a los gobiernos a que reconozcan las necesidades especiales de las mujeres migrantes, así como la contribución que esas mujeres hacen a las economías de sus países de origen y de acogida.
Insta a los gobiernos a prestar especial atención a la protección de los trabajadores domésticos frente a la discriminación y la violencia.
A escala regional, alienta a los Estados a participar en diálogos sobre los problemas de la migración y a que elaboren programas y acuerdos con el fin de proteger a los trabajadores/as migrantes de manera que no se conviertan en víctimas de la trata de personas.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- El Plan de Acción incluye una sección de demandas destinadas específicamente a los trabajadores/as migrantes. Los sindicatos deben:
 - Instar a los gobiernos a legalizar los trabajadores indocumentados;
 - Presionar en pos de legislación que proteja a aquellos que trabajan en la economía subterránea;
 - Trabajar con las comunidades para suministrar apoyo y asistencia legal a los trabajadores indocumentados;
 - Empezar campañas especiales para organizar a los trabajadores/as migrantes, incluyendo los indocumentados;
 - Participar en la modelación de las políticas nacionales de inmigración y migración.

• Farida Ahmed, una mujer originaria de Bangladesh, trabajaba como empleada doméstica en Estados Unidos. Recibía apenas US\$100 al mes, que enviaba directamente a su esposo en Bangladesh. Debía trabajar siete días por semana, sin ningún día libre, y una media de 14 horas al día. A su llegada a Estados Unidos, su empleador le confiscó el pasaporte. Sólo se le permitía salir del apartamento para ir al mercado acompañando a la esposa de su empleador. La suerte de Farida no es, desgraciadamente, un caso aislado: el abuso, la explotación y la situación de esclavitud de las mujeres migrantes en diversas partes del mundo, en particular en los países del Golfo, ha sido denunciada una y otra vez por sindicatos, ONG y medios de comunicación.

• Un sindicato que representa a los trabajadores de la construcción en Irlanda informó que algunas compañías obligan a los migrantes que trabajan en las obras a vivir en el sitio mismo, en alojamientos temporales, y en ocasiones en condiciones deplorables.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia



• Los estudios demuestran que los hogares extranjeros contribuyen más de lo que reciben de su país de “adopción”. Los migrantes que viven en Suiza realizan una contribución anual equivalente a US\$2.600 a los fondos de seguridad social del país. En Estados Unidos los trabajadores/as migrantes pagan 18 veces más en impuestos de lo que reciben en beneficios sociales, mientras que en el Reino Unido, los migrantes constituyen el 4% de la fuerza laboral pero contribuyen con el 8% al PIB.

- Se pide a la Agrupación Global Unions:
 - Establecer vínculos entre organizaciones en los países que envían y los que reciben migrantes a fin de proteger y defender sus derechos;
 - Solicitar a la ONU que organice una cumbre Norte/Sur sobre migración.

Traducirlo en acción

Trabajar en las siguientes campañas:

- 👉 Presionar a los gobiernos para que se legalice a los trabajadores indocumentados.
- 👉 Presionar para que se promulgue una legislación que proteja a aquellos que trabajan en la economía subterránea.
- 👉 Trabajar con las comunidades que suministran apoyo y asistencia legal a los trabajadores/as indocumentados.
- 👉 Sindicalizar a los trabajadores/as migrantes independientemente de su estatus.
- 👉 Participar en la modelación de las políticas nacionales de inmigración y migración.
- 👉 Establecer vínculos entre su sindicato y los sindicatos en países que envían/reciben migrantes.
- 👉 Pedir a su organización internacional (CIOSL y/o FSI) que soliciten a la ONU la organización de una cumbre norte/sur sobre migración.

Ejemplos a seguir

- En España, CC.OO. y UGT publicaron un manifiesto sobre la “Igualdad de derechos y la integración social de los inmigrantes, contra el racismo y la xenofobia”, pidiendo cambios en la legislación sobre inmigración. En febrero de 2000 entró en vigor la nueva ley de extranjería.
- La central sindical Barbados Workers’ Union participa activamente en la formulación y supervisión de las políticas nacionales sobre migración.
- La CEOSL (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres), ha denunciado la falta de medidas por parte del gobierno en respuesta a los problemas de los migrantes ecuatorianos, pese a que el dinero que mandan constituye la segunda fuente más importante de ingresos del país.
- La central sindical New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU) conmemora el 18 de diciembre (Día internacional de los migrantes) pidiendo iguales derechos para todos los migrantes en Nueva Zelanda, como parte de su campaña de apoyo a los trabajadores/as migrantes en este país.
- UNI (Union Network International) concede un “Pasaporte” a todos los trabajadores y trabajadoras que van a trabajar en un país extranjero. Este pasaporte les aporta información y consejos sobre la vida del extranjero, explicando sus derechos como trabajadores/as y poniéndolos en contacto con la oficina de UNI en el nuevo país.
- La ISP lanzó su campaña sobre “La Mujer y la Migración Internacional en el Sector Sanitario” en mayo de 2003. La campaña consiste en un estudio realizado sobre las enfermeras y otros asistentes sanitarios en 14 países, compilación de información y establecimiento de redes, movilización de los miembros y estudios cualitativos.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia

2

Género

El aspecto del género en la discriminación fue un tema particularmente destacado por la Conferencia. Las mujeres sufren una doble discriminación: como personas de color, indígenas, pertenecientes a una minoría étnica o migrantes, y debido a su sexo. Aunque han intentado

mejorar su situación mediante su potenciación económica, muchas veces se ven relegadas a los peores empleos en talleres de explotación de la confección o en el servicio doméstico. Para algunas, la única opción es la industria del sexo.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 9, 18, 31, 50, 51, 52, 53, 59, 94, 176, 212

Los Estados deben adoptar políticas y programas públicos específicamente destinados a las mujeres y jóvenes que son víctimas de discriminación: africanas, asiáticas, grupos indígenas, migrantes y pertenecientes a otros grupos desfavorecidos. Estos programas deben estar diseñados entre otras cosas para potenciar a las mujeres de manera que puedan participar plenamente en los procesos de toma de decisión que afectan sus vidas. Los gobiernos deben incorporar una perspectiva de género en la recopilación de datos y en todos los programas, planes de acción y programas de empleo. El Programa reconoce la importancia de la sociedad civil e insta a los Estados a que colaboren con la organizaciones de la sociedad civil para promover la igualdad de género y el adelanto de la mujer.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

• Uno de los principios básicos del Plan de Acción sindical es integrar una perspectiva de género a la hora de elaborar e implementar políticas, programas y actividades en la lucha contra el racismo y la xenofobia, a fin de abordar más activamente el tema de la múltiple discriminación contra las mujeres

Traducirlo en acción

- 👉 Lanzar campañas para integrar las preocupaciones de las mujeres en las políticas y programas.
- 👉 Presionar a los gobiernos para que apliquen la legislación sobre igualdad.
- 👉 Trabajar para promover la participación de mujeres de color, pertenecientes a minorías étnicas, pueblos indígenas y migrantes en los procesos de toma de decisión, en la vida política y en los sindicatos.
- 👉 Brindar apoyo a las organizaciones de mujeres de color, indígenas y migrantes.

Ejemplos a seguir

- Los sindicatos italianos están trabajando con ONG y las autoridades locales en un proyecto denominado “Via Amica” que protege a las prostitutas migrantes. Estas reciben información sobre los servicios sanitarios, permisos de trabajo y residencia, y vivienda. Se les enseñan normas de higiene y salud reproductiva y se les facilitan preservativos. Via Amica ofrece también alojamiento a aquellas que quieren cambiar de trabajo, y ha brindado asistencia a las prostitutas para encontrar nuevos empleos.
- Varios sindicatos como ACTU-Australia, NZCTU-Nueva Zelanda, CLC-Canadá, CUT y Força Sindical - Brasil y CEOSE-Ecuador vienen trabajando con organizaciones de pueblos indígenas para promover los derechos de los trabajadores y trabajadoras indígenas, y cuentan además con programas especiales para mujeres.
- La CUT de Brasil cuenta con un Comité Nacional de Mujeres Trabajadoras (CNMT) y con un Comité Nacional para Combatir la Discriminación Racial (CNCDR). La estrategia consiste esencialmente en afrontar la discriminación racial y de género de forma coordinada, basándose en los Convenios de la OIT 100 (sobre igual remuneración) y, sobre todo, en el 111 (prohibición de todas las formas de discriminación en el empleo). En la misma línea, el CNMT ha venido realizando desde 1995 una campaña titulada “Ciudadanía: iguales oportunidades en la vida, en el trabajo y en el movimiento sindical”.



• En el Reino Unido, el 20% de las mujeres negras y migrantes están demasiado cualificadas para el trabajo que realizan.

• En Brasil las mujeres de color constituyen el 44% de la población y de las familias en las cuales el sustento familiar lo gana la mujer. Los ingresos de los hogares mantenidos por las mujeres de raza negra es de un 74% inferior al de los hogares en que el sustento lo ganan hombres blancos.

Utilizar el programa de acción de Durban para combatir el racismo y la xenofobia



- Se trafica con mujeres tailandesas que son llevadas a Japón para trabajar en régimen de servidumbre. Generalmente los traficantes les ofrecen en Tailandia empleos lucrativos, pero a su llegada a Japón se ven atrapadas por la deuda contraída, y terminan trabajando en la industria del sexo. Para poder pagar las exorbitantes sumas – generalmente alrededor de US\$38.000 – deberán trabajar durante meses, en ocasiones años, sin recibir sueldo alguno, y en condiciones terriblemente abusivas y de coacción.
- Se estima que la industria del tráfico de personas mueve actualmente US\$ 78.000 millones, lo que la sitúa en tercer lugar tras el tráfico de drogas y de armas. La trata de seres humanos está aumentando rápidamente en Europa Central y del Este y en la antigua Unión Soviética. Una mujer rusa víctima de este tráfico e introducida en la industria del sexo en Alemania puede llegar a ganar US\$7.500 al mes, de las que su explotador se lleva al menos US\$7.000.

La trata de personas

La trata de personas para el empleo – generalmente en la economía sumergida – es uno de los aspectos negativos de la globalización. Se ha registrado un importante incremento del tráfico ilegal de inmigrantes en los últimos años, hasta el punto que actualmente se trata del negocio criminal de más rápido crecimiento. Las mujeres y las niñas

son las primeras víctimas, y se estima que cada año son traficadas entre 700.000 y 2 millones de mujeres y niñas. Generalmente terminan trabajando en talleres de explotación o se ven obligadas a trabajar en la industria del sexo, incapaces de escapar de estas redes al no poder pagar su libertad.

¿Qué recomienda el Programa de Naciones Unidas?
Nos. 38, 63, 69, 88, 105, 186, 201

Puesto que las víctimas de la trata están particularmente expuestas a la discriminación racial, los gobiernos deben implementar leyes y otras medidas para combatirla, incluyendo castigos para los responsables y sus intermediarios. Se pide además a los Estados que protejan y rehabiliten a las víctimas. La industria turística debe elaborar códigos de conducta con el fin de impedir la trata de personas. Se piden medidas regionales para combatir la trata de personas y el tráfico clandestino de migrantes, en particular mujeres y niñas. La Conferencia sugiere la proclamación de un año o decenio de las Naciones Unidas contra el tráfico de personas, a fin de poner de manifiesto esta lacra.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- El Plan de Acción pide una legislación que proteja aquellos que trabajan en la economía subterránea.

Traducirlo en acción

- 👉 Presionar a los gobiernos a que ratifiquen la Convención de Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, firmada en 2002, pero que hasta la fecha ha sido ratificada por apenas 6 países (<http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/conventions.html>).
- 👉 Presionar a los gobiernos para que adopten leyes penalizando la trata, especialmente de niños y niñas.
- 👉 Trabajar con el sector empresarial y con los proveedores de Internet para desarrollar códigos de conducta a fin de prevenir el tráfico de personas.
- 👉 Trabajar con ONG para proteger y brindar apoyo a las víctimas de la trata

Ejemplos a seguir

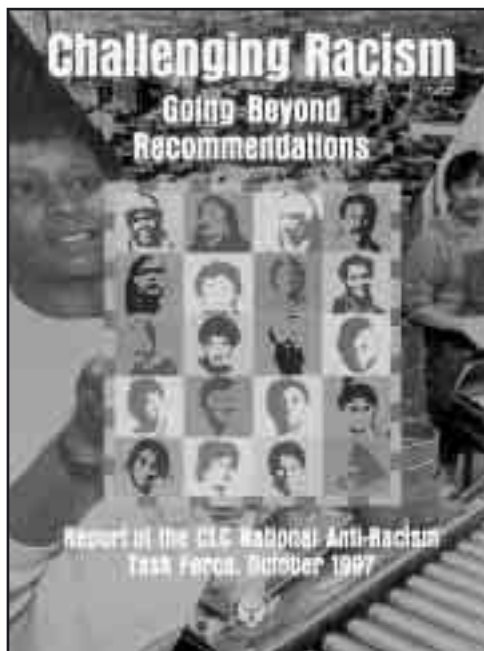
- El gobierno de Mali aprobó una nueva legislación penalizando el tráfico de niños. Esta ley, que pretende combatir el problema del trabajo infantil en el África Occidental, estipula penas de hasta 20 años de cárcel. Mali está considerado como uno de los principales países proveedores de mano de obra infantil para trabajar en las plantaciones de café o de cacao, como empleados domésticos o en trabajos similares y mal remunerados.
- Islandia está trabajando para combatir la trata de mujeres mediante una campaña con otros países nórdicos y los estados bálticos. Se centra esencialmente en sensibilizar a la opinión pública sobre la trata de mujeres, y en reducir la demanda, dirigiéndose a las personas que recurren o podrían recurrir a servicios sexuales.
- UNI (Union Network International) lanzó su campaña contra el tráfico de personas coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) en 2001. La campaña subraya que los derechos humanos son una cuestión esencial en cualquier estrategia destinada a combatir el tráfico de personas.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

3

Capítulo

La tercera parte de este manual examina la manera en que los sindicatos pueden luchar contra el racismo en sus propias filas. Los sindicalistas tienden a imputar actos racistas a la sociedad en general, pero no admiten que el racismo también tiene lugar en el lugar de trabajo, entre los propios trabajadores o incluso en el seno de los sindicatos. Los sindicatos, que tienen una larga historia de antirracismo “en la calle”, no se cuestionan automáticamente si ellos mismos, o sus miembros, son racistas. En algunos países los sindicatos consideran a la mano de obra “inmigrante” como una amenaza a los puestos de trabajo locales, mientras que en otros, los miembros de los sindicatos han votado por partidos de extrema derecha racistas y anti-inmigración. Las presiones ejercidas por la gente de color, pertenecientes a pueblos indígenas, migrantes, minorías étnicas y refugiados dentro de los sindicatos los ha obligado a examinar sus propias políticas y acciones. Estos grupos han contribuido a elaborar estrategias y programas para eliminar todo tipo de racismo en el seno de las estructuras sindicales y asegurarse de que los sindicatos se orienten hacia un grupo más diverso de personas.



Sensibilizar a los sindicalistas sobre el racismo

Una política firme y claramente antidiscriminatoria dentro de los propios sindicatos es un requisito previo indispensable para luchar contra el racismo en el lugar de trabajo y en la sociedad. Muchos sindicatos están ya implementando o han lanzado programas de reflexión y reeducación para cambiar sus propias actitudes y métodos de trabajo.

El Plan de Acción sindical incluye directrices claras para “transformar nuestros sindicatos a través de la igualdad en la diversidad”. Podrían resumirse como cuatro pasos para transformar los sindicatos: organizar, educar, promover activamente la diversidad a todos los niveles y trabajar con otras organizaciones que luchan contra el racismo.

- Según un estudio realizado por el sindicato finlandés SAK, los enlaces sindicales tenían dificultades para reconocer las minorías étnicas, y en el sector privado al menos el 5% de los que representan a sus lugares de trabajo no sabían si en los mismos había o no empleados pertenecientes a minorías étnicas.
- Las lecciones del conflicto en los Balcanes obligó a los sindicatos en la región a incorporar cuestiones de no discriminación como principal prioridad en su enfoque a la prevención de conflictos. Se dieron cuenta de que no proteger a sus miembros de la discriminación en función del origen étnico, las creencias políticas y religiosas, etc. equivalía a abrir las puertas a posibles conflictos. En una serie de conferencias y reuniones donde se produjo un diálogo franco y abierto, los sindicatos se disculparon públicamente por lo ocurrido en el pasado y se comprometieron a trabajar intensamente y de forma conjunta para resolver los conflictos y conseguir la paz en la región.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

- Según un activista sindical danés “muchas veces encontramos que los refugiados tienen miedo de involucrarse en los sindicatos, a causa de su experiencia pasada. Pagan sus cotizaciones pero no hacen preguntas al respecto. Algunos incluso han llegado a pensar que la cotización sindical era algún tipo de pago para recibir protección de la mafia local”.
- Comentario de una trabajadora negra: “Realmente compensa ser una mujer negra y estar involucrada en un sindicato. Pienso que contribuye a que otras mujeres de raza negra se sientan optimistas al verme aquí. Sí, efectivamente, marca una diferencia”.

A. Organizar

Reclutar a personas de color, minorías étnicas, pueblos indígenas y migrantes en los sindicatos

La fuerza del trabajo antirracista dentro de los sindicatos se manifiesta cuando está basada en las demandas que presentan aquellos que resultan más afectados. Sin embargo, suele darse el caso de que los migrantes, trabajadores/as de color,

de pueblos indígenas o pertenecientes a grupos étnicos no se afilien a los sindicatos, puesto que generalmente consideran que se muestran indiferentes a sus necesidades y preocupaciones.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben adoptar un enfoque explícitamente antirracista en el desarrollo e implementación de sus políticas, programas y actividades.

Traducirlo en acción

- 👉 Los sindicatos deben llevar a cabo importantes campañas de reclutamiento. Una vez hayan conseguido afiliar un número importante de personas podrán tener suficiente confianza como para unirse y avanzar ideas antirracistas.
- 👉 Hacer que el sitio web del sindicato sea multilingüe, de manera que queden representados todos los distintos grupos que son o podrían ser miembros.
- 👉 Ofrecer apoyo y asistencia, mediante folletos informativos o líneas telefónicas especiales, a todos aquellos que sufren de discriminación en el trabajo. Hacer ver a la gente que el sindicato puede cambiar las cosas.
- 👉 Establecer campañas de reclutamiento en clubs y organizaciones de la comunidad donde suelen reunirse migrantes, trabajadores/as de color, pueblos indígenas o aquellos de grupos étnicos.
- 👉 Poner anuncios sobre los sindicatos en la prensa y los medios de comunicación étnicos.
- 👉 Organizar pequeñas fiestas multiculturales en el lugar de trabajo o en las oficinas del sindicato, e invitar a los asistentes a llevar un plato típico o algún instrumento musical de su país.

Ejemplos a seguir

- En el Reino Unido, tres de cada cuatro sindicatos dicen orientarse específicamente hacia las personas de color, pueblos indígenas, migrantes, minorías étnicas y refugiados como parte de sus programas de reclutamiento.
- Portugal ha registrado recientemente un importante influjo de trabajadores/as migrantes, muchos de ellos procedentes de antiguas colonias. La UGT portuguesa está intentando integrar a estos trabajadores y trabajadoras en el sindicato.
- La 8ª Conferencia de la CIOSL para la Mujer celebrada en febrero de 2003 identificó la organización y reclutamiento de trabajadoras migrantes, pertenecientes a minorías étnicas e indígenas, como una prioridad para el trabajo futuro. Recomendó que los sindicatos utilicen estrategias innovadoras y establezcan alianzas con organizaciones de la comunidad.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

3

Capítulo

Programas de tutoría dirigidos a miembros potenciales

Esta es otra forma de alentar a las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas, particularmente los más jóvenes, a participar en los sindicatos, ya que los nuevos miembros muchas veces encuentran intimidatorio el hecho de ser la única persona presente en una

reunión que no es de raza blanca o que es migrante o indígena. Tal como indicó un activista sindical en Suecia: “Yo era la única persona con el pelo negro presente en la sala”.

• Comentario de un hombre procedente de Bangladesh en el Reino Unido “Los sindicatos podrían ayudar con sistemas de tutoría. Las cosas quedan más claras cuando alguien se toma la molestia de explicarlas”

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben elaborar e implementar programas de tutoría para los nuevos miembros, a fin de apoyarlos e integrarlos en el movimiento.

Traducirlo en acción

- 🏠 Establecer programas de tutoría en el trabajo para personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas.
- 🏠 Establecer y ampliar las redes de formación profesional para las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas.
- 🏠 Organizar reuniones mensuales en el lugar de trabajo destinadas específicamente a los nuevos trabajadores/as para ofrecer apoyo específico a las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas.

Ejemplos a seguir

- En Pittsburg, Estados Unidos, los sindicatos locales de la industria de la construcción han establecido sistemas de tutoría para terminar con los malentendidos existentes entre el sindicato y las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas.
- En 2002, cuatro sindicalistas de Europa Oriental viajaron al Reino Unido para “intercambiar sugerencias de reclutamiento” con activistas británicos. Un sindicalista estonio permaneció en el país para ayudar al sindicato de la construcción UCATT en el reclutamiento de los numerosos trabajadores migrantes empleados en la construcción en Londres.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

Son los afectados quienes deben desarrollar las políticas antirracistas



La presencia de personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas dentro del sindicato es un requisito indispensable para desarrollar políticas anti-

racistas. Deben apoyarse sus esfuerzos para conseguir que sus compañeros y compañeras tomen medidas contra el racismo.

¿Qué propone el Plan de Acción sindical?

- Las personas directamente afectadas por el racismo deben desempeñar un papel protagonista en la elaboración, implementación y supervisión de políticas, programas y actividades antirracistas.

Traducirlo en acción

- 🏠 Los sindicatos deben desarrollar políticas de acción positiva para alentar a las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y pertenecientes a minorías étnicas para que tomen parte activa.
- 🏠 Fomentar secciones de minorías negras/étnicas dentro de los sindicatos.
- 🏠 Nombrar a un activista sindical sobre igualdad racial/derechos indígenas/trabajadores/as migrantes, a fin de fomentar una mayor participación sindical.
- 🏠 Los sindicatos deben mostrar en sus políticas realmente quieren combatir el racismo en sus propias filas.
- 🏠 Debe alentarse a las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas para que establezcan sus propios periódicos, redes de correo electrónico, etc.

Ejemplos a seguir

- CTU Rünanga es un órgano representativo de los trabajadores/as maoríes afiliados a la central sindical de Nueva Zelanda. Los sindicatos están representados en Rünanga por al menos una persona, responsable de asegurarse de que las opiniones de los trabajadores/as maoríes se tengan en cuenta en los debates y la toma de decisiones del grupo.
- La decisión de la AFL-CIO de volverse atrás en su anterior posición y apoyar la amnistía de seis millones de inmigrantes indocumentados, además de oponerse a sanciones contra los empleadores que los contraten, marcó una gran diferencia en la percepción que tienen los migrantes del sindicato. Envío el mensaje de que el sindicato apoya a los trabajadores inmigrantes y se consiguió que muchos se afiliasen.
- En los Países Bajos, la FNV cuenta con un grupo de trabajo compuesto por sindicalistas negros y migrantes, que combate el racismo institucional en el lugar de trabajo.
- En Hong Kong y en Corea, organizaciones de trabajadores/as migrantes están afiliadas a las centrales nacionales. Los sindicatos forman también parte de la red de trabajadores/as migrantes.

• Una encuesta realizada en el Reino Unido reveló que los lugares de trabajo con más del 5% de empleados de raza negra eran más propensos a desarrollar iniciativas para fomentar la participación de personas de color en el sindicato.

• En Dinamarca un estudio ha revelado que aunque la membresía sindical es muy elevada entre los trabajadores/as inmigrantes, muy pocos acuden a las reuniones de los sindicatos de rama. El motivo de ello es que dichas reuniones se organizan coincidiendo con eventos en que se sirven bebidas alcohólicas, lo que no resulta atrayente para ciertas minorías étnicas.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

3

Capítulo

B. Educar

Crear una conciencia antirracista

Uno de los aspectos más importantes del trabajo sindical contra el racismo es lograr que los sindicalistas

sean conscientes de que también existe en sus propias filas.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Integrar sesiones de sensibilización antirracista en las políticas, programas y actividades de formación y educación sindical a todos los niveles.

Traducirlo en acción

- 👉 Incluir sesiones de concienciación en todas las actividades y programas educativos.
- 👉 Garantizar que todos los directivos sindicales y representantes del lugar de trabajo reciban formación sobre cómo abordar las quejas de discriminación y hacer frente al racismo y la intolerancia ocultos.
- 👉 Enviar a enlaces sindicales y tutores sindicales a cursos de formación sobre sensibilización en torno al racismo.
- 👉 Establecer programas de asistencia técnica destinados a personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas.
- 👉 Incluir sesiones especiales en los cursos educativos sobre la integración de políticas antirracistas en las sesiones de negociación colectiva.
- 👉 Promover políticas de igualdad de oportunidades que cubran de forma más amplia para todos los trabajadores y trabajadoras.
- 👉 Organizar marchas a escala nacional para sensibilizar la opinión pública sobre el racismo, la xenofobia, la discriminación y otras formas de intolerancia.

Ejemplos a seguir

- La central sindical irlandesa ICTU ha establecido una organización denominada “Counteract” destinada a reducir tensiones y eliminar prejuicios entre los trabajadores/as católicos y protestantes. Counteract trabaja también con otros grupos, como por ejemplo prisioneros, agentes de policía, jóvenes, las autoridades, etc.
- La central sindical australiana Australian Council of Trade Unions (ACTU) ha recopilado un manual de formación sobre diversidad cultural y racismo titulado “Trabajar en armonía: El modelo para un cambio cultural en el lugar de trabajo”, con la participación de representantes de distintas comunidades y el gobierno.
- El TUC británico organiza el “Festival de Respeto” (Respect Festival) en Londres. Este evento atrae la atención sobre la importancia de la tolerancia racial y la contribución que aportan otras culturas a Londres.
- La central sindical neozelandesa, New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU) ha elaborado material educativo especial titulado Te Tiriti O Waitangi, que incluye una serie de recursos para cursos avanzados de educación e historia Maorí.
- En Estados Unidos la AFL-CIO organizó una marcha de trabajadores/as inmigrantes y simpatizantes, partiendo de 9 ciudades estadounidenses para converger en Nueva York en octubre de 2003.

• Una mujer pakistaní que trabajaba como limpiadora en un hotel de Copenhague consiguió convencer a otras limpiadoras inmigrantes para que asistiesen a las reuniones sindicales, y resultó elegida como secretaria del sindicato, un alto cargo dentro de jerarquía sindical. Sin embargo, en vez de alentarla los directivos locales del sindicato quedaron escandalizados ante la posibilidad de que en dos o tres años pudiese llegar a convertirse en dirigente de rama y vieron en su elección una conspiración por parte de los inmigrantes, de manera que se negaron a brindarle su apoyo.

• Un activista negro en el Reino Unido expuso el caso claramente cuando dijo “Hay que educar a los representantes sindicales en el lugar de trabajo. La gran mayoría de ellos son hombres, blancos, de mediana edad. Sencillamente no saben cómo hacer frente a un caso de discriminación racial, cómo negociar sobre cuestiones de igualdad racial, ni cómo identificar la discriminación”

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

C. Promover activamente la diversidad a todos los niveles

Supervisar las políticas de empleo del sindicato e implementar medidas de acción positiva

Los sindicatos pueden alentar a más gente de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas a mostrarse activos en el sindicato, asegurándose de que las actitudes y políticas sindicales reflejen su perspectiva antirracista. En primer lugar, el sindicato debe enviar un mensaje claro de

que no se tolerará ningún acto racista en sus propias filas, y deberá realizar auditorías internas sobre igualdad para establecer cuántas personas procedentes de estos grupos hay entre su personal.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Implementar medidas de acción positiva, incluyendo auditorías internas de equidad con relación al personal sindical, tanto ejecutivo como administrativo, a fin de establecer cuántas personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas están empleadas y tener en cuenta la dimensión de género.

Traducirlo en acción

- A) Alentar el empleo por parte del sindicato de personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas.
- 👉 Pedir al sindicato que organice una auditoría de igualdad teniendo en cuenta la perspectiva de género.
 - 👉 Ver que puestos son ocupados por personas procedentes de un grupo racial, étnico o nacional particular (exceptuando puestos específicos reservados para estas personas). Examinar las medidas que se emplean para alentarlos a ocupar puestos sindicales.
 - 👉 Establecer cuotas para el empleo de grupos marginados. Controlar los cambios que se produzcan con el tiempo
 - 👉 Publicar ejemplos de mejores prácticas para el empleo en el sindicato de personas procedentes de minorías étnicas, a fin de ofrecer ejemplos.
- B) Eliminar el racismo entre los miembros del sindicato
- 👉 Tomar medidas disciplinarias contra los miembros del sindicato que cometan actos racistas, o que empleen un lenguaje racista.
 - 👉 Identificar y publicar las mejores prácticas en la negociación colectiva y los procedimientos de quejas.

Ejemplos a seguir

- Los sindicatos finlandeses lanzaron un análisis estadístico en 1996 sobre la amplitud y las manifestaciones de discriminación racial en el sindicato y en los lugares de trabajo sindicalizados. Emplearon los resultados para consolidar su política antirracista.
- El Canadian Labour Congress informa regularmente sobre el número de personas aborígenes empleadas por el sindicato y el número de cargos sindicales ocupados por aborígenes.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

3

Capítulo

Democratizar las estructuras sindicales

Con demasiada frecuencia “cultura sindical” excluye a todos aquellos que están fuera del “club”, dejando de lado a las personas de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas a la hora de trabajar para lograr cambios dentro del sindicato. Deben establecerse en el

sindicato prácticas claras de acción positiva para poner fin a esta situación. Esto puede lograrse realizando una revisión de las estructuras existentes o insistiendo en introducir enmiendas a los estatutos sindicales.



¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben democratizar las estructuras sindicales para la plena integración de la gente de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas a todos los niveles.

Traducirlo en acción

- 👉 Efectuar una revisión de las actuales estructuras y representación.
- 👉 Establecer un comité nacional sobre cuestiones de igualdad racial.
- 👉 Fijar objetivos para la representación de las personas de color, migrantes, minorías étnicas, pueblos indígenas y refugiados en todos los órganos de toma de decisiones del sindicato.
- 👉 Dar a las personas pertenecientes a grupos étnicos el derecho a organizarse ellos mismos.
- 👉 Hacer que el compromiso a abolir el racismo sea una condición para afiliarse a la central sindical nacional
- 👉 Sugerir cláusulas modelo para incluir en los Estatutos Sindicales.
- 👉 Dar pleno apoyo y recursos a los comités de gente de color/minorías étnicas/migrantes/pueblos indígenas.

Ejemplos a seguir

- El TUC del Reino Unido ha sugerido la introducción de enmiendas en sus Estatutos, de manera que los sindicatos sólo pueden afiliarse al TUC si se comprometen firmemente a promover la igualdad. El TUC ha preparado también cláusulas modelo que pueden utilizar los sindicatos.
- Los sindicatos en Ecuador y Panamá han establecido departamentos para tratar sobre cuestiones rurales e indígenas.
- La central irlandesa ICTU ha establecido una unidad de trabajo anti-racismo para supervisar las actividades de diversos sindicatos y proporcionar recursos y asistencia técnica a aquellos sindicatos que desarrollen políticas antidiscriminatorias.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

• Las personas de color, pueblos indígenas, pertenecientes a minorías étnicas o trabajadores migrantes que llegan a ocupar puestos directivos en el sindicato sirven como modelo y demuestran que miembros de estos grupos pueden llegar hasta lo más alto en el movimiento sindical. La elección de Linda Chavez-Thompson como Vicepresidenta Ejecutiva de AFL-CIO en Estados Unidos y de Bill Morris como Secretario General de la TGWU en el Reino Unido tuvieron este efecto.

• Los sindicatos han utilizado también cuotas para garantizar que miembros de grupos minoritarios estén representados en los comités influyentes o que tengan acceso a cursos específicos de formación.

Eliminar las barreras que encuentran las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas para ocupar cargos sindicales

Pese a que las personas de color, pueblos indígenas, migrantes y minorías étnicas pueden participar en el trabajo del sindicato, siguen encontrándose con el efecto

del “techo de cristal”, no pudiendo ascender hasta ocupar cargos directivos.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Establecer e implementar programas de acción positiva para eliminar las barreras al acceso a cargos directivos de trabajadores/as de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas.

Traducirlo en acción

- Reservar puestos en los programas de formación sindical para los trabajadores/as de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas.
- Establecer cuotas para que los trabajadores/as de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas formen parte de los órganos directivos del sindicato.
- Establecer cursos especiales de dirección orientados a los trabajadores/as de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas.
- Establecer una línea telefónica sindical especial para dar información y asesoramiento a los trabajadores/as de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas sobre cursos de formación sindical, particularmente aquellos que les ayuden a ascender en la jerarquía sindical.

Ejemplos a seguir

- El sindicato de trabajadores municipales de Suecia está ayudando a promover el acceso a puestos sindicales de influencia para los miembros inmigrantes. Esto incluye reservar dos puestos para sus miembros extranjeros en el programa educativo especial establecido para llegar a ser dirigente sindical.
- La sección de los distritos canadienses de la United Steelworkers of America cuenta con un programa educativo de “Desarrollo Directivo” al que se alienta a asistir a todas las personas de color.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas

Establecimiento y consolidación de estructuras separadas

Algunos sindicatos han decidido que el establecimiento de estructuras especiales contribuirá a avanzar el programa antirracista, de la misma manera que la creación de los comités femeninos ha incrementado la participación de las mujeres en el sindicato. Estas estructuras crean un ambiente favorable en que los grupos sociales

poco representados puedan desarrollar su propio programa y elaborar sus actividades. Sin embargo, deben adoptarse medidas adecuadas para evitar que los grupos que buscan la igualdad queden marginados dentro de la estructura del poder del sindicato.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben establecer y consolidar estructuras especiales para combatir el racismo y la xenofobia.

Traducirlo en acción

- 👉 Trabajar para establecer una estructura sindical especial para los trabajadores/as de color, pueblos indígenas, minorías étnicas, migrantes y refugiados.
- 👉 Ofrecer asistencia técnica para el establecimiento de términos de referencia, Estatutos, procedimientos, etc. de esta estructura.
- 👉 Dar poderes a esta estructura para que lleve a cabo el trabajo antirracista del sindicato.
- 👉 Establecer comités regionales donde puedan reunirse estas estructuras.

Ejemplos a seguir

- AFL-CIO en Estados Unidos consta de cuatro grupos constituyentes: El Instituto A. Philip Randolph que es una organización nacional de sindicalistas negros, el Consejo Sindical para el progreso del trabajador latinoamericano, la Alianza para trabajadores americanos de origen asiático, y la Coalición de sindicalistas negros.
- LO Dinamarca ayudó a crear una red de minorías étnicas dentro del movimiento sindical denominada “Colournet”.
- La organización europea de trabajadores de color, Black Workers for Justice-Europe (BWJ), fomenta las actividades regionales, el intercambio de información y la elaboración de campañas.
- La Confederación Europea de Sindicatos cuenta con un comité para los trabajadores/as migrantes, que se reúne de forma regular a fin de preparar la postura sindical en relación con las políticas y programas europeos. La mayoría de los miembros de la CES han establecido estructuras especiales para los trabajadores/as migrantes.

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas



D. Trabajar con otros grupos

Establecer alianzas

Los sindicatos están estableciendo cada vez más alianzas y enlaces con otras organizaciones para hacer avanzar su programa contra el racismo. Trabajan en estrecha

colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG) y con empresas.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- Los sindicatos deben coordinar estrategias para las afiliadas a fin de llevar a cabo un trabajo conjunto con grupos que combaten el racismo a nivel comunitario.
- La CIOSL debe trabajar estrechamente con las ONG internacionales que defienden y promueven los derechos de la gente de color, los pueblos indígenas, los migrantes, los refugiados y las minorías étnicas.

Traducirlo en acción

A) Trabajar con ONG:

- ☞ Entrar en contacto y/o dialogar abiertamente con las ONG locales o internacionales que trabajan en campañas para luchar contra el racismo y la xenofobia.
- ☞ Al trabajar con una organización internacional, comprobar antes con la CIOSL o con las FSI si se han establecido ya enlaces anteriormente.
- ☞ Obtener información y material de campaña de la CIOSL o las FSI.
- ☞ Al organizar una actividad contra el racismo y la xenofobia, invitar a un orador de una ONG

B) Trabajar con las empresas:

- ☞ Investigar que empresas participan en el Pacto Global de la ONU y contactarlas para el lanzamiento de una campaña conjunta en su organización contra el racismo y la xenofobia.
- ☞ Dirigirse a los directores de las empresas sugiriendo el establecimiento de un grupo de trabajo conjunto dirección-sindicatos contra la discriminación.
- ☞ Si la dirección cuenta con una política antidiscriminatoria, elaborar un folleto conjunto dirección/trabajadores/as sobre cómo implementarla eficazmente.

• La CIOSL se ha aliado con otras organizaciones internacionales que trabajan en torno a cuestiones relativas a los trabajadores migrantes en la campaña global para la ratificación de la Convención de la ONU sobre trabajadores migratorios.

Ejemplos a seguir

Posibles vínculos con ONG:

- RESPECT es una red europea de organizaciones de trabajadores/as domésticos migrantes, sindicatos, ONG e individuos que luchan en favor de los derechos de los trabajadores domésticos que no son ciudadanos de la UE, empleados en casas particulares. RESPECT intenta que todos los Estados de la Unión Europea reconozcan la importancia del trabajo doméstico y eduquen a todos sus ciudadanos al respecto.
- En Francia, los sindicatos han establecido vínculos con SOS Racismo en su campaña para luchar contra el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo. Combatir la discriminación en el trabajo es uno de los objetivos de SOS Racismo.

Empresas:

- En Sudáfrica, Sanlam, que originalmente se estableció como un vehículo de empleo para los afrikaners, ahora ha establecido una política antidiscriminatoria.
- La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) ha publicado una guía incluyendo información específica sobre el racismo de que son víctimas las tripulaciones internacionales obligadas a trabajar juntos en alta mar durante largos períodos. Además de reafirmar la política antirracista de la ITF, ofrece a los empleadores importantes normas para el establecimiento de una política efectiva destinada a hacer frente al racismo.
- Estos ejemplos muestran una voluntad positiva por parte de las compañías, pero conviene recordar siempre que deben favorecer la inclusión de disposiciones antidiscriminatorias en los convenios colectivos, si realmente se toman en serio el combate contra la discriminación en el lugar de trabajo.



- Los sindicatos y las empresas han venido trabajando juntos sobre cuestiones sociales en la OIT y a través de otros foros como el Pacto Global de Naciones Unidas. Algunas empresas transnacionales están también dándose cuenta de que luchar contra la discriminación es bueno para los negocios y durante la Conferencia de la ONU en Durban se unieron bajo el lema “La discriminación es cosa de todos”

Los sindicatos combaten el racismo en sus propias filas



Integración con otros programas sindicales

Dos aspectos del trabajo del movimiento sindical internacional se vinculan de cerca con la lucha contra el racismo: el trabajo infantil y la labor de la juventud sindical. El Plan de Acción establece que estos programas trabajen en estrecha colaboración con los programas del sindicato para combatir el racismo. El trabajo infantil guarda una estrecha relación con las actividades contra el racismo dado que muchas de las cuestiones están interrelacionadas: Los estudios sobre migrantes y sobre trata de personas indican que

las niñas figuran entre las principales víctimas de la trata de personas. Niños y niñas de grupos étnicos en algunos países se ven obligados a trabajar al no tener acceso a la educación. La labor de la juventud es una prioridad para el movimiento sindical. Muchas de las ideas de los miembros más jóvenes se refieren a cambiar las estructuras sindicales o a fomentar la afiliación de trabajadores/as de color, pueblos indígenas, minorías étnicas y migrantes al sindicato.

¿Qué dice el Plan de Acción sindical?

- La CIOSL y sus organizaciones regionales deben asegurarse que la dimensión antirracista sea parte integral de la política y las acciones de la CIOSL y las FSI sobre trabajo infantil y juventud. Debe prestarse especial atención a involucrar plenamente a los trabajadores jóvenes en la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

Traducirlo en acción

- ☞ Las secciones de juventud deben presionar firmemente en pos de la creación de nuevos puestos de trabajo, especialmente para los jóvenes trabajadores que pertenecen a los grupos más vulnerables.
- ☞ Hacer campaña para conseguir subsidios e incentivos para los empleadores que contraten a jóvenes desempleados, incluyendo los pertenecientes a grupos minoritarios.
- ☞ Hacer los sindicatos más democráticos y más acogedores para los jóvenes y los grupos minoritarios.
- ☞ Publicar información sobre los millones de niños y niñas que son introducidos ilegalmente a través de las fronteras para trabajar en la industria del sexo y en talleres de explotación.
- ☞ Presionar para que los gobiernos ratifiquen e implementen los Convenios No.138 y 182 contra el trabajo infantil.
- ☞ Presionar a los gobiernos para que establezcan sistemas de formación y de educación adecuadamente financiados con fondos públicos y abiertos a todos.

Ejemplos a seguir

- La Campaña de la CIOSL para la Juventud pretende conseguir que se creen puestos de trabajo para la gente joven, especialmente los pertenecientes a los grupos más vulnerables (minorías étnicas/raciales, pueblos indígenas, migrantes, etc.) y que se concedan subsidios e incentivos especiales a los empleadores para la formación y reciclado de los jóvenes desempleados, incluyendo los de grupos minoritarios.
- El Programa de Juventud trabaja para asegurarse de que la estructura sindical sea más democrática y que los miembros pertenecientes a minorías étnicas y pueblos indígenas y migrantes estén plenamente integrados.
- La campaña de la CIOSL contra el trabajo infantil intenta eliminar todas las formas de trabajo infantil, y las causas económicas del trabajo infantil.
- La campaña trabaja con PICUM, la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes Indocumentados, un grupo que abarca diversas organizaciones europeas.
- La campaña de la CIOSL contra el trabajo infantil presiona a los gobiernos para que establezcan sistemas educativos públicos abiertos a todos los niños y niñas.

Este Manual muestra las maneras en que los sindicatos pueden luchar contra el racismo. Pueden utilizar su poder y su experiencia para combatir la discriminación en el lugar de trabajo, en sus propios países y en sus regiones. Dado que los sindicatos operan a nivel internacional, también tienen posibilidades de cambiar el programa internacional sobre racismo y xenofobia. Demostraron su fuerza, y también su experiencia durante la Conferencia de la ONU en Durban, donde consiguieron que se aprobasen muchas recomendaciones relativas a la discriminación en el trabajo.

La globalización ha conducido a un fuerte incremento en el número de trabajadores migrantes y aquí la presión de sindicatos y ONG durante la Conferencia consiguió que se incorporase toda una sección sobre derechos de los trabajadores/as migrantes.

Este manual incluye igualmente un capítulo sobre la forma en que los sindicatos están combatiendo el racismo y la xenofobia dentro de sus propias organizaciones. El movimiento sindical está ampliando su perspectiva e influencia, y la sección sobre la lucha contra el racismo dentro de los propios sindicatos incluye discusiones sobre como los sindicatos deberían establecer vínculos con otras organizaciones en esta lucha.

Todas las sugerencias que se ofrecen en este manual se basan en ejemplos concretos derivados del movimiento sindical internacional, y aquí la generosidad de los programas y actividades de los sindicatos resulta impresionante. Estos ejemplos demuestran también de que manera los sindicalistas están adaptando sus ideas y sus métodos en función de la actual situación mundial.

En 2006 la Conferencia de la ONU contra el Racismo y la Xenofobia realizará una evaluación de los progresos logrados en estos cinco años para la aplicación de sus Recomendaciones. La CIOSL se esforzará para asegurarse de que también se evalúen nuestros propios progresos en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo, a escala nacional e internacional y dentro de nuestras propias filas.



Principios básicos

A continuación los principios básicos que sustentan la lucha de los sindicatos contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia:

- Los sindicatos se oponen al racismo y la xenofobia por una cuestión de principios. Promover los derechos humanos, la igualdad y la diversidad es parte integral de la lucha cotidiana de los sindicatos en pos de la libertad, la igualdad y la justicia para todos.
- Los sindicatos tienen un enfoque explícitamente antirracista en el desarrollo e implementación de sus políticas, programas y actividades.
- Los sindicatos reconocen el protagonismo que deben desempeñar aquellos/as afectados por el racismo, la xenofobia y la discriminación étnica en la elaboración, implementación y supervisión de políticas, programas y actividades pertinentes, prestando atención especial a los grupos más vulnerables: mujeres, juventud y personas con discapacidades.
- Los sindicatos reconocen la importancia crucial de la integración de una perspectiva de género a la hora de elaborar e implementar políticas, programas y actividades en la lucha contra el racismo y la xenofobia, a fin de abordar más activamente el tema de la múltiple discriminación contra las mujeres.

PLAN DE ACCIÓN

Lucha contra el Racismo y la Xenofobia en nuestras comunidades y en la sociedad

A nivel nacional

Los sindicatos instan a los gobiernos a:

- Ratificar e implementar la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965);
- Asegurar la igualdad de trato para la gente de color, las minorías étnicas, los pueblos indígenas, los migrantes y refugiados en

lo que hace al acceso a los servicios sociales y prestaciones (salud, vivienda, educación, etc.);

- Otorgar derechos políticos a los/las migrantes y refugiados;
- Impartir aprendizaje gratuito de idiomas para migrantes y refugiados, con atención especial a las mujeres junto con un subsidio de formación profesional;
- Establecer metas claras para el nombramiento de gente de color e indígenas a altos niveles en la administración pública, los servicios públicos y en el sistema judicial.

Los sindicatos piden a los medios de comunicación que desempeñen un papel positivo en la sensibilización del público en general respecto al impacto nefasto del racismo, la discriminación racial y la xenofobia sobre la sociedad en su totalidad.

Los sindicatos se comprometen a:

- Lanzar campañas de sensibilización sobre el tema del racismo, la xenofobia y la intolerancia religiosa a través de manifestaciones, reuniones públicas, asambleas, la prensa y los medios de comunicación, etc. y, al mismo tiempo, sensibilizar la opinión pública respecto a la contribución vital que los migrantes, la gente de color, los pueblos indígenas y las minorías étnicas aportan a la sociedad, enriqueciendo nuestras culturas y consolidando nuestras economías;
- Establecer redes con - y apoyar activamente a - las organizaciones de migrantes, minorías étnicas, gente de color y pueblos indígenas teniendo en cuenta la discriminación específica y múltiple contra las mujeres;
- Lanzar campañas dinámicas en pos de la reforma del sistema educativo y de la revisión de los libros de texto escolares y del material de educación a fin de asegurar una perspectiva no racista y promover la comprensión y aprecio de distintas culturas.

A nivel regional e internacional

La CIOSL, las FSI (Federaciones Sindicales Internacionales) y sus organizaciones regionales:

- Facilitarán el intercambio entre las organizaciones afiliadas de buenas prácticas para combatir el racismo en nuestras comunidades y en la sociedad;

- Abogarán por la protección de los derechos civiles de los prisioneros, teniendo en cuenta la representación desproporcionada de gente de color en el sistema carcelario en muchas partes del mundo.

Lucha contra el racismo y la xenofobia en el mercado laboral y en el lugar de trabajo

A nivel nacional

Los sindicatos instan a los gobiernos a:

- Ratificar e implementar los convenios internacionales, sobre todo la Convención de la ONU sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias; los Convenios fundamentales de la OIT, en particular el C111 sobre discriminación en el empleo y el C100 sobre igualdad de remuneración*; C169 sobre los pueblos indígenas y tribales, el C97 sobre los trabajadores migrantes y el C143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes; y respetar y promover plenamente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento (1998);
- Promulgar e implementar legislación y programas nacionales de acción afirmativa obligatorios a los efectos de poner fin a la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato para los migrantes, los trabajadores de color, los pueblos indígenas y las minorías étnicas;
- Promover activamente y suministrar recursos para campañas y programas a fin de combatir el racismo en el mercado laboral y en el lugar de trabajo que incluirían, por ejemplo cursos de sensibilización en materia de raza para trabajadores y empleadores;
- Asegurar una supervisión sólida y marcos de aplicación para la nueva legislación y programas;
- Establecer una observatorio nacional a fin de supervisar el

impacto del racismo sobre el mercado laboral, difundir las mejores prácticas y suministrar informes regulares a los trabajadores/as y a sus sindicatos así como a los empleadores y a las empresas.

Los sindicatos deben:

- Negociar la integración en los convenios colectivos de cláusulas dirigidas a poner fin a la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para los migrantes, los trabajadores/as de color, los pueblos indígenas y las minorías étnicas, en particular:
 - Disposición de formación profesional y a largo plazo
 - Licencia con goce de sueldo para el aprendizaje de idiomas, inclusive en el lugar de trabajo
 - Implementación de medidas de acción afirmativa
 - Licencia por razones religiosas y culturales
 - Procedimientos claros de resolución de conflictos tanto en el trato de las víctimas del racismo como en su indemnización
 - Educación y formación antirracista y multicultural para todos los trabajadores y personal, inclusive a nivel directivo
- Trabajar en pos del reconocimiento de credenciales y calificaciones obtenidos en el extranjero; Elaborar normas nacionales imparciales a fin de evaluar distintas profesiones y ocupaciones;
- Presionar por una legislación laboral pro-activa rigurosa y efectiva que incluya equidad en el empleo y legislación en materia de salarios; el peso de la prueba le corresponde al empleador/empresa acusado/a de racismo;
- Establecer redes con organizaciones y/o grupos de trabajadores confrontados con múltiples formas de discriminación a fin de elaborar estrategias y programas de acción conjuntos;
- Establecer alianzas con empleadores para combatir el racismo en el lugar de trabajo;
- Solicitar el establecimiento de programas específicos de trabajo y avance profesional para los trabajadores/as de color, indígenas y minorías étnicas a fin de preparar mejores oportunidades de promoción a todos los niveles;

* Convenios fundamentales de la OIT: C87 y C98 (Libertad sindical y negociación colectiva); C29 y 105 (Abolición del trabajo forzoso); C100 (Igualdad de remuneración); C111 Discriminación en el empleo), C138 y 182 (Trabajo infantil)

- Establecer programas de tutoría con sindicalistas para asistir a los/las migrantes, indígenas, trabajadores/as de color y minorías étnicas a acceder a ocupaciones, profesionales y al mercado laboral en general, con atención especial a las mujeres y la juventud;
- Apoyar iniciativas y aprendizaje de idiomas para los trabajadores/as migrantes y, al mismo tiempo, contrarrestar el intento de parte de los empleadores de utilizar el tema del idioma para discriminar por razones de raza.

Trabajadores/as migrantes

Los sindicatos deben:

- elnstar a los gobiernos a legalizar los trabajadores/as indocumentados;
- Presionar en pos de legislación que proteja a aquellos que trabajan en la economía subterránea;
- Trabajar con las comunidades para suministrar apoyo y asistencia legal a los trabajadores/as indocumentados;
- Empezar campañas especiales para organizar los trabajadores/as migrantes, incluidos aquellos indocumentados;
- Participar activamente en la modelación de las políticas de inmigración y de migración a fin de proteger los intereses de los trabajadores y sus familias;
- Trabajar junto con los países que envían y reciben migrantes a fin de proteger y defender sus derechos (a través de la CIOSL y de sus organizaciones regionales);

A nivel regional e internacional

La CIOSL debe:

- supervisar el impacto del racismo en el mercado laboral, intercambiar las mejores prácticas y suministrar informes regulares a los trabajadores/as o sus sindicatos;
- Fortalecer la cooperación con la OIT en la campaña por la ratificación e implementación efectiva y supervisión de los convenios de la OIT;
- Trabajar estrechamente con las ONG internacionales que defienden y promueven los derechos de la gente de color, los pueblos indígenas, los migrantes, los refugiados y las minorías étnicas;
- Entablar junto con las FSI un diálogo con los gobiernos y académicos sobre el establecimiento de normas internacionales para el reconocimiento de credenciales, calificaciones y formación obtenidos en el extranjero.
- A nivel internacional, la CIOSL y las FSI deben solicitar a la ONU que organice una cumbre norte/sur sobre migración.

TRANSFORMACIÓN DE NUESTROS SINDICATOS A TRAVÉS DE LA IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

A nivel nacional

Los sindicatos deben:

- Ser conscientes en todo momento del papel primordial de aquellos directamente afectados por el racismo en la elaboración, implementación y supervisión de políticas, estrategias y programas sindicales antirracistas;
- Integrar sesiones de sensibilización antirracistas en las políticas, programas y actividades de formación y educación sindical a todos los niveles;
- Democratizar las estructuras sindicales para la plena integración de la gente de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas a todos los niveles a fin de consolidar la elaboración de políticas sindicales, la organización y movilización de los trabajadores y la implementación de políticas y programas;
- Establecer e implementar programas de acción positiva para eliminar las barreras al acceso a cargos directivos de trabajadores/as de color, migrantes, minorías étnicas y pueblos indígenas;
- Establecer y consolidar estructuras especiales para combatir el racismo y la xenofobia;
- Elaborar e implementar programas de tutoría para ciertos miembros a fin de apoyarlos e integrarlos en el movimiento;
- Implementar medidas de acción positiva, - incluidas auditorías internas de equidad – del personal sindical, tanto ejecutivos como administrativos;
- Coordinar estrategias para las afiliadas a fin de llevar a cabo un trabajo conjunto con grupos que combaten el racismo a nivel comunitario.

A nivel regional e internacional

La CIOSL y sus organizaciones regionales deben:

- Divulgar el Plan de acción entre las afiliadas, gobiernos y grupos comunitarios a fin de trazar acciones conjuntas;
- Establecer una entidad de la CIOSL/FSI para combatir el racismo (unidad de trabajo/comité/grupo de trabajo) con recursos adecuados, incluido personal, para llevar a cabo sus funciones y reunirse periódicamente;
- Organizar una conferencia internacional contra el racismo;
- Promover activamente el intercambio y divulgación de las buenas prácticas y estudios de caso de las afiliadas;
- Asistir a los sindicatos en la elaboración de directivas y planes de acción antirracistas;
- Promover activamente la diversidad en los organismos de toma de decisiones y en su personal, inclusive a través de la adopción de medidas de acción positiva;
- Implementar y supervisar las recomendaciones de la VII Conferencia Mundial de la Mujer de la CIOSL (Río de Janeiro, mayo de 1999) bajo la sección: “Sindicación para la igualdad: migrantes y minorías étnicas”;
- Asegurar que la dimensión antirracista sea parte integral de la política de acción contra el trabajo infantil de la CIOSL y las FSI;
- Asegurar que la dimensión antirracista sea parte integral de la labor del Comité de la juventud de la CIOSL a todos los niveles, involucrando plenamente en particular a los trabajadores/as jóvenes en la lucha contra el racismo, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

Noviembre 2000

Lista de instrumentos internacionales importantes

Convenciones de Naciones Unidas:

Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

http://www.migrantsrights.org/Int_Conv_Prot_Rights_MigWorkers_Fam_1990_Sp.htm

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_icerd_sp.htm

Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional

<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1292.pdf>

Convenios de la OIT:

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

Convenio (No. 169) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

Contactos:

CIOSL

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
Boulevard du Roi Albert II, 5 B I

B - 1210 Bruselas — Bélgica

Fax (32) 22015815

Teléfono (32) 22240211

E-mail equality@icftu.org

Sitio Web www.icftu.org/

Organizaciones Regionales de la CIOSL:

ORAF

Organización Regional Africana
P.O.B. 67273

Nairobi — Kenya

Fax (254) 20-215072

Teléfono (254) 20-244336/340046/717308

E-mail info@icftuafro.org

Sitio Web www.icftuafro.org

ORAP

Organización Regional para Asia y el Pacífico

4th Floor, 73 Bras Basah Road

Singapore 189556 — Singapur

Fax (65) 62217380

Teléfono (65) 62226294

E-mail gs@icftu-apro.org

Sitio Web www.icftu-apro.org

ORIT

Organización Regional Interamericana de Trabajadores
Avda. Andrés Bello Blanco (Este 2)

Edificio José Vargas Piso 15

Los Caobos Caracas — Venezuela

Fax (58) 212-5781702

Teléfono (58) 212-5783538 1092 2780

E-mail sedeorit@cioslorit.org

Sitio Web www.cioslorit.org

Federaciones Sindicales Internacionales:

Internacional de la Educación (IE)

E-mail headoffice@ei-ie.org
Sitio Web www.ei-ie.org

Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM)

E-mail info@icem.org
Sitio Web www.icem.org

Federación Internacional de Periodistas (FIP)

E-mail ifj@ifj.org
Sitio Web www.ifj.org

Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC)

E-mail office@itglwf.org
Sitio Web www.itglwf.org

Internacional de Servicios Públicos (ISP)

E-mail psi@world-psi.org
Sitio Web www.world-psi.org

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

E-mail mail@itf.org.uk
Sitio Web www.itf.org.uk

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM)

E-mail info@ifbwww.org
Sitio Web www.ifbwww.org

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

E-mail info@imfmetal.org
Sitio Web www.imfmetal.org

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

E-mail iuf@iuf.org
Sitio Web www.iuf.org

Union Network International (UNI)

E-mail contact@union-network.org
Sitio Web www.union-network.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Sitio Web www.ilo.org/

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH)

Sitio Web www.unhchr.ch/

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Sitio Web www.iom.int/