



EDICIONES

# DIGNIDAD HUMANA E INCLUSIÓN LABORAL

100300

César Alveiro Montoya Agudelo  
Jhon Jaime Arango Benjumea  
Pastor Emilio Pérez Villa  
Yarmin Lorena Taborda Morales  
Ana Cristina Ortega Barro

## Resumen

Las líneas que se presentan a continuación son el resultado de la Investigación -XXX- titulada *“La discriminación laboral como factor de riesgo para la sostenibilidad del trabajo digno o decente”*, la cual ha sido financiada por la Universidad Cooperativa de Colombia y liderada por el grupo de investigación en XXX de la seccional Medellín. Para el desarrollo de esta investigación, se contó con la participación como co-investigadores a profesores de la Universidad XXXXX y la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad XXXX. Este trabajo tiene como objetivo fundamental, presentar a los lectores un análisis de los diferentes tipos de discriminación existente a nivel laboral como factor de riesgo para la sostenibilidad del trabajo digno o decente. Es por ello, que a lo largo de este texto los lectores podrán identificar cada uno de los elementos que hacen parte de los tipos que constituye la discriminación en el ámbito organizacional. Este es un trabajo que se ha realizado bajo una metodología mixta donde se recurrió a la búsqueda de información en base de datos especializada en tópicos de discriminación, específicamente en el ambientes de trabajo y por otro lado, se diseñó y aplicó un instrumento con preguntas cerradas, las cuales estuvieron enfocadas en conocer la percepción de los participantes en todos aquellos aspectos fundamentales centrados con la discriminación laboral y cómo ello es un impedimento para la generación de un trabajo decente. Se concluye que nadie ha estado o estará libre que se presente de manera directa o indirecta, alguna acción relacionada con la exclusión laboral a pesar de la evolución que ha tenido la no discriminación en el campo laboral.

**Palabras claves:** inclusión laboral, discriminación laboral, trabajo digno y decente, dignidad humana, globalización.

## Contenido

<b>Resumen</b>	<b>2</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>6</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>7</b>
<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>Planteamiento del problema de investigación</b>	<b>16</b>
<b>Metodología</b>	<b>19</b>
Análisis e interpretación de la información	20
Las fuentes de información	21
<b>Capítulo 1: El trabajo decente y la globalización</b>	<b>22</b>
<b>El Trabajo Decente de la OIT: su origen y sus objetivos estratégicos</b>	<b>22</b>
<b>El trabajo decente y la viabilidad social</b>	<b>27</b>
<b>Hoy un nuevo desafío: la construcción de una globalización más justa</b>	<b>31</b>
<b>La globalización como componente del progreso social mediante el trabajo decente</b>	<b>40</b>
<b>Capítulo 2: Por la dignidad humana</b>	<b>44</b>
<b>Más igualdad de género y menos discriminación en el campo laboral</b>	<b>44</b>
<b>Un trabajo decente para una buena salud mental</b>	<b>50</b>
<b>La discriminación laboral como problema laboral</b>	<b>54</b>
<b>El trabajo decente como fundamento de la dignidad humana</b>	<b>56</b>
<b>El acceso a un trabajo decente para personas con discapacidad</b>	<b>58</b>
<b>Más trabajo decente para los jóvenes y así lograr un mejor mundo</b>	<b>64</b>
<b>No a la discriminación laboral por el virus de inmunodeficiencia humana</b>	<b>67</b>
<b>La no discriminación por orientación sexual en el mundo laboral</b>	<b>71</b>
<b>Hoy hay una imperiosa necesidad de más y mejores puestos de trabajo</b>	<b>73</b>
<b>No más trabajo infantil</b>	<b>76</b>
<b>Un Trabajo decente como respuesta a los desafíos del envejecimiento de la humanidad</b>	<b>81</b>
<b>La salud y seguridad en el trabajo -SST- como una verdadera práctica de trabajo decente</b>	<b>86</b>
<b>Los migrantes y su derecho al trabajo</b>	<b>88</b>
<b>No más racismo en el mundo laboral</b>	<b>92</b>
<b>El cooperativismo como línea para el trabajo decente</b>	<b>96</b>
<b>Las cooperativas deben ser verdaderos agentes de cambio</b>	<b>106</b>

<b>Competitividad y productividad para un mejor mañana</b>	<b>119</b>
<b>La riqueza del conocimiento está en los indígenas Sobre los indígenas</b>	<b>122</b>
<b>La informalidad como exclusión del sistema laboral</b>	<b>126</b>
<b>Covid 19 y sus efectos laborales</b>	<b>129</b>
<b>Capítulo 3. Resultados y Discusión</b>	<b>132</b>
Edad y género	135
Nivel de escolaridad	137
<b>Categoría Diversidad sexual o género</b>	<b>138</b>
Oportunidades laborales por diversidad sexual o género	138
Políticas organizacionales para la diversidad sexual o género	139
Respeto por la diversidad sexual o género	141
Igualdad de oportunidades sin importar la diversidad sexual o género	142
<b>Categorías Color de piel o racial</b>	<b>144</b>
Oportunidades laborales sin importar el color de piel o condición racial	144
Políticas organizacionales con relación al color de piel o condición racial	146
Respeto por el color de piel o condición racial	147
Igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial	149
<b>Categorías Creencia o ideología religiosa</b>	<b>151</b>
Oportunidades laborales sin importar creencias o ideologías religiosas	151
Políticas con relación a las creencias o ideologías religiosas	153
Respeto por las creencias o ideologías religiosas	155
Igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas	156
<b>Categorías Edad</b>	<b>158</b>
Oportunidades sin importar la edad	158
Políticas laborales con relación a la edad	160
Fomento del respeto por la edad	162
Fomento en igualdad de condiciones laborales sin importar la edad	164
<b>Categorías Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH-</b>	<b>165</b>
Oportunidades laborales para personas que viven con VIH	165
Políticas organizacionales con relación al VIH	168
Fomento del respeto a las personas portadoras del VIH	170
Igualdad de condiciones sin importar si se es portador del VIH	172
<b>Categorías Discapacidad</b>	<b>174</b>
Oportunidades laborales para personas con discapacidad	175
Políticas laborales con relación a la discapacidad	177
Fomento por el respeto por la discapacidad	179
Igualdad de condiciones sin importar la discapacidad	181
<b>Categorías Trabajo digno o docente</b>	<b>183</b>
Oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación	183
Estabilidad y seguridad laboral sin ningún tipo de discriminación	185
Ingresos adecuados y trabajo productivo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	188
Conciliación del trabajo con la familia	190

Hora de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación _____	193
Igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación _____	195
Entorno del trabajo saludables _____	197
Seguridad social _____	200
Promoción del diálogo social _____	203
<b>Análisis de correlaciones _____</b>	<b>205</b>
<b>Instrumento de recolección de información _____</b>	<b>206</b>
<b>Análisis de confiabilidad _____</b>	<b>208</b>
<b>Análisis de normalidad _____</b>	<b>208</b>
<b>Análisis de adecuación muestral _____</b>	<b>210</b>
<b>Análisis factorial _____</b>	<b>210</b>
<b>Correlaciones no paramétricas _____</b>	<b>213</b>
<b>Correlaciones entre descriptores _____</b>	<b>214</b>
<b>Categorías demográfico _____</b>	<b>215</b>
<b><i>Conclusiones</i> _____</b>	<b>216</b>
<b><i>Referencias bibliográficas</i> _____</b>	<b>222</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Ratificaciones de Convenios de Gobernanza.....	13
<b>Tabla 2.</b> Doble Carácter .....	100
<b>Tabla 3.</b> <i>Valores Cooperativos</i> .....	101
<b>Tabla 4:</b> Principios Cooperativos .....	101
<b>Tabla 5.</b> Valores esenciales del cooperativismo .....	102
<b>Tabla 6:</b> Cooperativa, Valores, Principios .....	109
<b>Tabla 7:</b> Valores y Principios Guía para la Acción .....	112
<b>Tabla 8:</b> Impactos Responsabilidad Social en la Economía Solidaria.....	112
<b>Tabla 9:</b> Elementos para asimilar a las Cooperativas como agentes de cambio .....	117
<b>Tabla 10:</b> Categorías y descriptores del instrumento de observación .....	206
<b>Tabla 11:</b> Prueba de confiabilidad .....	208
<b>Tabla 12:</b> Prueba de normalidad .....	208
<b>Tabla 13:</b> Prueba de adecuación muestral .....	210
<b>Tabla 14:</b> Matriz de factor rotado.....	211
<b>Tabla 15:</b> Correlaciones no paramétricas Tau-b de Kendall .....	213
<b>Tabla 16:</b> Correlaciones no paramétricas entre descriptores .....	214
<b>Tabla 177:</b> Correlaciones no paramétricas entre género, edad, escolaridad y descriptores.....	216

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> <i>Agenda hemisférica para generar trabajo decente</i> .....	48
<b>Figura 2:</b> <i>Cifras claves sobre la migración mundial 2017 -2021</i> .....	89
<b>Figura 3:</b> <i>Principios de la economía solidaria</i> .....	96
<b>Figura 4:</b> <i>Valores cooperativos</i> .....	97
<b>Figura 5:</b> Operación de Servicios .....	104
<b>Figura 6:</b> Valores para la promoción del trabajo decente .....	106
<b>Figura 7:</b> <i>Trabajo decente en la economía rural</i> .....	107
<b>Figura 8:</b> Doble Carácter de las Empresas de Economía Solidaria .....	110
<b>Figura 9:</b> Movimiento-Sistema-Sector Solidario.....	111
<b>Figura 10:</b> Gestión de RS en empresas Solidarias.....	113
<b>Figura 11:</b> El Ámbito del Control Social: La Doble Naturaleza.....	114
<b>Figura 12:</b> <i>Desafíos de los pueblos indígenas</i> .....	125
<b>Figura 13:</b> <i>Edad y género</i> .....	136
<b>Figura 14:</b> <i>Nivel de escolaridad</i> .....	137
<b>Figura 15:</b> <i>Oportunidad laboral por diversidad sexual o género</i> .....	138
<b>Figura 16:</b> <i>Políticas organizacionales para la diversidad sexual o género</i> .....	140
<b>Figura 17:</b> <i>Respeto por la diversidad sexual o género</i> .....	141
<b>Figura 18:</b> <i>Igualdad de oportunidades sin importar diversidad sexual o género</i> .....	143
<b>Figura 19:</b> Oportunidad laboral sin importar color de piel o condición racial .....	145
<b>Figura 20:</b> Políticas organizacionales con relación al color de piel o condición racial .....	147
<b>Figura 21:</b> Respeto por el color de piel o condición racial .....	148
<b>Figura 22:</b> Igualdad de condiciones sin importar color de piel o condición racial .....	150
<b>Figura 23:</b> Oportunidades laborales sin importar creencias o ideologías religiosas .....	152
<b>Figura 24:</b> Políticas con relación a las creencias o ideologías religiosas .....	154
<b>Figura 25:</b> <i>Respeto por las creencias o ideologías religiosas</i> .....	155
<b>Figura 26:</b> Igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas .....	157
<b>Figura 27:</b> Oportunidades laborales sin importar edad .....	160
<b>Figura 28:</b> Políticas laborales con relación a la edad.....	161

<b>Figura 29:</b> Fomento del respeto por la edad .....	163
<b>Figura 30:</b> Fomento en igualdad de condiciones sin importar la edad .....	164
<b>Figura 31:</b> Oportunidades laborales para personas que viven con VIH .....	167
<b>Figura 32:</b> <i>Políticas organizacionales con relación al VIH</i> .....	169
<b>Figura 33:</b> Fomento del respeto a las personas que viven con el VIH.....	171
<b>Figura 34:</b> <i>Igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH</i> .....	174
<b>Figura 35:</b> <i>Oportunidades laborales para personas con discapacidad</i> .....	176
<b>Figura 36:</b> Políticas laborales con relación a la discapacidad .....	179
<b>Figura 37:</b> Fomento del respeto por la discapacidad .....	180
<b>Figura 38:</b> Igualdad de condiciones sin importar la discapacidad .....	182
<b>Figura 39:</b> Oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación .....	185
<b>Figura 40:</b> Estabilidad y seguridad laboral sin ningún tipo de discriminación .....	187
<b>Figura 41:</b> Ingresos adecuados y trabajo productivo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación .....	189
<b>Figura 42:</b> Conciliación del trabajo con la familia.....	193
<b>Figura 43:</b> <i>Horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación</i> .....	195
<b>Figura 44:</b> Igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación .....	197
<b>Figura 45:</b> Entornos del trabajo saludables .....	199
<b>Figura 46:</b> Seguridad social .....	202
<b>Figura 47:</b> Promoción del diálogo social.....	205

## Introducción

Garantizar que todas las personas puedan acceder a un trabajo en igualdad de condiciones, donde haya libertad sindical, no se presente ningún tipo de discriminación y no se presente un trabajo forzoso y no menos importante, que no haya trabajo infantil, ha sido uno de los propósitos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- desde su surgimiento, razón por la cual dicha institución no ha dejado de trabajar bajo el interés de la formulación de una serie de convenios que ha puesto a consideración de todas las naciones, ello con el propósito que sean analizadas y aplicadas en sus normas para lograr el acceso a un trabajo digno y decente para todas las personas en igualdad de condiciones.

A lo largo de este documento, los lectores podrán tener un acercamiento a la evolución teórica y práctica del concepto de trabajo decente, concepto que surgió a finales de la década de la década de 1990 por Juan Somavía, quien estuvo a cargo de la OIT hasta el año 2012, concepto que se constituyó en el eje central o piedra angular de dicha organización. Como es conocido por muchas personas, fue en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 1999 donde se habló por primera vez del concepto de trabajo decente, siendo a partir de este momento que dicho concepto materializó su valor y el interés de relacionarlo con el desarrollo económico de la sociedad y el derecho laboral de todos los trabajadores en igualdad de condiciones.

Ahora bien, es necesario destacar que el trabajo decente hoy se ha integrado en muchos discursos no sólo socioeconómicos sino laborales, por parte de las entidades gubernamentales, entidades internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la OEA - Organización de los Estados Americanos- y el Banco Interamericano de Desarrollo y otras instituciones internacionales y nacionales, lo cual se ha visto reflejado en una serie de documentos que son el reflejo del intercambio de colaboración entre dichas instituciones y la OIT, como respuesta al desarrollo de elementos que podrían fortalecer y ayudar en el desarrollo de estrategias para superar las diversas crisis económicas por las que han pasado muchas naciones a lo largo de la historia.

Debe tenerse presente que el trabajo decente debe ser visto como esa relación existente entre los ideales de la OIT y esos desafíos contemporáneos que se han planteado para aquello que se ha denominado *justicia social*, donde el trabajo no debe ser verse como mera mercancía

y donde el trabajo es un derecho donde todas las personas pueden acceder a él sin distinción alguna de raza, ideología religiosa, orientación sexual entre otros elementos que pueden constituirse como exclusión laboral, donde todas las personas se les pueda garantizar el respeto por su libertad, dignidad, la seguridad económica y sobre todo, la igualdad de oportunidades para todos (Somavía, 2014a).

El propósito de este texto es poner a disposición de los lectores algunos elementos importantes relacionados con el trabajo decente y aquellos aspectos que deben tenerse presentes para lograr respeto por la dignidad laboral y humana, buscando con ello garantizar que aquellas personas que estén por iniciar una actividad laboral tengan claridad que las organizaciones están más interesadas en garantizar la no discriminación o exclusión en el mundo laboral.

Otro de los propósitos que se persigue con este documento es corroborar el valor que tiene el concepto de trabajo decente en el desarrollo de algunos documentos públicos, gubernamentales y académicos que han servido como herramienta para el desarrollo no sólo de políticas sino en la formulación de una variedad de estrategias para lograr la igualdad laboral y con ello, garantizar un verdadero desarrollo social y económico de cualquier nación.

Sea esta la oportunidad para invitar a los lectores a reflexionar sobre el valor que representa el trabajo decente, la no discriminación y la manera como ello puede aportar al desarrollo social y económico de cualquier nación. Es importante tener presente que el trabajo decente debe ser un concepto comprendido por la administración pública, ello con el fin de que pueda tenerse claridad de la manera como debe gobernarse para lograr un mayor desarrollo, si se tiene presente que dicho concepto es parte del epicentro relacionado con el desarrollo social, económico y la buena gobernanza (Montoya Agudelo , Méndez Cruz, & Boyero Saavedra, 2017).

Afortunadamente, hoy existe un marco normativo universal, el cual se encuentra plasmado en un documento que ha sido un hito histórico en la protección de los derechos humanos, es por lo anterior que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) puede verse el interés por fortalecer el acceso laboral como un derecho (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a), lo cual como ya se ha expresado se constituye en un elemento fundamental que incide en el desarrollo social y económico de

cualquier nación, teniendo presente que se cuenta con la libertad de gozar con características propias y donde se respeta no sólo la época sino la ubicación geográfica.

No cabe duda de que los resultados que se ha tenido con relación al trabajo decente, han estado marcados en un antes y un después de finales del siglo XX, puesto que fue a partir del siglo XXI que los objetivos propuestos para el trabajo decente comenzaron a inscribirse en los diversos contextos sociales y políticos de región. Teniendo en cuenta lo anterior, en las líneas que se encuentra en este texto se propone ver como ya se ha dicho, que el trabajo decente y ningún tipo de discriminación laboral, es una base que conduce no sólo a una orden socioeconómica justa, sino a una inclusión social donde no hay cabida para ningún tipo de discriminación en una sociedad más justa e incluyente.

Otro de los propósitos de este documento, es presentar una serie de factores que permitan reivindicar los derechos relacionados con el acceso a un trabajo decente para todas las personas sin que haya ningún tipo de discriminación por género, orientación sexual, color de piel, origen, edad o ideología política, logrando con ello mayor crecimiento e inclusión social en la organización del siglo XXI, con mejores resultados económicos.

No hay duda de que cuando en la organización no existe ningún tipo de discriminación para el acceso laboral de las personas, hay mayor desarrollo y competitividad corporativa, al igual que un mayor crecimiento organizacional, actualidad tecnológica y un elevado nivel productivo y, por tanto, una mayor equidad en el campo de lo social y lo económico (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1958).

Es importante tener presente que la experiencia y la historia ha demostrado que cuando se tiene claridad en la dimensión ética que trae consigo el concepto de trabajo decente, no es un obstáculo para que cualquier tipo de organización pueda tener verle como una iniciativa organizacional, sino más bien como un valioso aporte al desarrollo social y una excelente iniciativa (Organización Interancional del Trabajo -OIT-, 1981a).

Hoy después de dos décadas del surgimiento del concepto de trabajo decente, es necesario que se siga reflexionando sobre el trabajo infantil, la formalidad laboral y la no discriminación en el mundo laboral (Montoya Agudelo , Méndez Cruz, & Boyero Saavedra, 2017). Tales reflexiones deben ser cada vez más profundas y deben ser el fundamento para volver

tangible el compromiso de la OIT de resaltar el valor que representa para una toda sociedad contar con el acceso a un trabajo decente para mejoramiento de la calidad de vida y el crecimiento económico.

No menos importante, es necesario que hoy se hable de una globalización justa la cual se lograría si se garantiza verdaderamente un trabajo decente en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, además que debe ser un objetivo esencial para lograr la construcción de un proyecto de desarrollo en ellos ámbitos sociales, políticos, culturales y de desarrollo. Además de lo anterior, es necesario que se garantice un sistema gubernamental democrático para alcanzar la tan anhelada paz permanente de los pueblos y una justicia social que devuelva a las comunidades la credibilidad en el sistema político.

En la década de los años noventa, la globalización comienza su auge donde a pesar de ser tiempos marcados por lo impredecible y turbulento, se abre paso, como respuesta al libre comercio y la desregularización neoliberal, acciones que se constituyeron como la posible unificación del mercado y la supuesta apertura laboral (Organización Internacional del Trabajo - OIT-, 2004b). Desde su creación en 1919 la OIT ha promovido el progreso social y contribuido con la resolución de problemas sociales y económicos generados por los conflictos de intereses; aportando así con el establecimiento de tratados y normas en pro de la satisfacción de las expectativas de hombres y mujeres en el mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1919).

Si bien, el empleo o el trabajo ha sido una condición indispensable para el desarrollo de los mercados, existe una amenaza latente de la pérdida que incide en las concepción de este y su relación con el bienestar, y allí donde los países como parte de las estrategias o de sus obligaciones (caso colombiano) establecen una serie de mecanismos para mantener indicadores de empleabilidad y cerrar las brechas del desempleo. No obstante, la masa de trabajadores requiere que las políticas del estado atraviesen los umbrales privados y garanticen las condiciones laborales de tal manera que se sientan la retribución equitativa, la compensación correcta y el trato justo que remunere aquellos intercambios que hace con la empresa a la cual le sirve. Por ello, se hace necesario que tener presente que tanto hombres como mujeres necesitan siempre sentir un apoyo por las entidades gubernamentales y los empleadores para

que puedan sentir que se encuentran en un entorno justo y pueda comprender con mayor facilidad que es posible vivir en un mundo justo, donde hay un respeto por los derechos humanos y los derechos laborales.

Parte de esas condiciones que hacen un trabajo digno y decente, con las prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación laboral, puesto que ello es un elemento fundamental para respetar, tolerar y garantizar un proceso de inclusión en la sociedad. El concepto de trabajo decente debe relacionarse con la globalización justa, como ha sido expresado por instituciones como las Naciones Unidas como fundamento para lograr un mayor incremento en los puestos de empleo, en la sostenibilidad, la estabilidad y la seguridad en general. No hay duda alguna que, para lograr desarrollo sostenible, es necesario que todas las políticas gubernamentales estén enfocadas hacia las personas, se garantice sus derechos y, sobre todo, se garantice la protección de la sociedad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a).

Ahora bien, es importante destacar que la formulación de diversos convenios por parte de la OIT ha servido para que 187 países puedan adoptarlos y ver en ellos grandes oportunidades para luchar contra las acciones que van en contravía del bienestar laboral (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2017a). Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta a continuación un listado donde puede percibirse no sólo el listado de países que ha participado en la ratificación de muchos de los convenios establecidos. Como se dijo, en la tabla 1, que se presenta a continuación se podrá identificar el listado de la ratificación de los convenios por continentes, ello con el fin de destacar el valor que representa la ratificación de dichos convenios.

**Tabla 1: Ratificaciones de Convenios de Gobernanza**

Continente	Número de convenios ratificados	Libertad Sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil	
		C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
África	54	50	54	54	54	52	54	52	54
América	35	33	34	34	35	34	34	33	35
Asia y el Pacífico	36	19	23	29	25	29	26	26	36
Estados Árabes	11	4	6	11	11	7	10	11	11
Europa	51	51	51	51	51	51	51	51	51
<b>Totales</b>	<b>187</b>	<b>157</b>	<b>168</b>	<b>179</b>	<b>176</b>	<b>173</b>	<b>175</b>	<b>173</b>	<b>187</b>

*Nota.* (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2017a)

El listado de continente que se presentó en la tabla anterior puede ser analizado de forma completa por parte de los lectores en el código QR que se presenta a continuación. Es importante tener presente que en el listado al que



se puede acceder, los lectores podrán corroborar el interés que han expresado todos los países al firmar dichos convenios para fortalecer aquellos programas relacionados con la dignidad laboral y el trabajo decente pese a que algunos de ellos tardaron muchos años para reconfirmar el interés por el trabajo decente mediante la firma de los primeros convenios y la actualización de ellos.

A lo largo de este texto, los lectores podrán encontrar un pequeño acercamiento sobre lo importante que representa el trabajo decente para establecer el valor que representa la dignidad humana como fundamento para el desarrollo organizacional y el crecimiento económico de las naciones. Adicional encontrarán una reflexión general que gira en torno al trabajo decente y la globalización, donde se buscó en este apartado fue desarrollar algunos aspectos conceptuales que fortalezcan por completo el valor que representa la conjugación de estos dos elementos como componente esencial para lograr una sociedad más justa. De igual manera, se hace una propuesta reflexiva que tiene todo lo relacionado con la dignidad humana, por tal razón, se desarrolla todo un recorrido teórico de temas relacionados con la igualdad de género, la buena salud mental que se puede derivar desde el trabajo decente, el problema laboral que trae consigo la discriminación laboral, el valor que representa para la dignidad humana el trabajo, al igual que el valor que representa para las personas con discapacidad la posibilidad de acceder a oportunidades laborales y la necesidad de los jóvenes en poder contar con un trabajo decente.

La no discriminación por orientación sexual es un tema que debe ser abolido en el mundo laboral, lo mismo que algún tipo de acción relacionada con la exclusión laboral por convivir con el llamado virus del amor -VIH-. No hay duda alguna que para que haya mayor desarrollo de las naciones, es fundamental que se pueda generar más y mejores puestos de trabajo, donde el trabajo y la explotación infantil no esté en el radar, puesto que los niños deben tener un desarrollo infantil acompañado por una buena educación, el juego y el acompañamiento de los padres. Todas las personas tienen derecho a un envejecimiento justo y, por tanto, deben gozar

de oportunidades laborales que les permita llegar a una vejez y un sistema pensional que les permita disfrutar de un merecido descanso como compensación de una vida laboral.

Uno de los principios fundamentales en el mundo laboral, tiene que ver con la posibilidad de garantizar por parte de los empleadores que todos sus trabajadores puedan acceder a un sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, no sólo como una respuesta a la normatividad vigente sobre el tema, sino como un compromiso e interés de garantizar espacios o lugares laborales seguros. El proceso migratorio ha sido una práctica no nueva, además es importante tener presente que

a lo largo de la historia, la migración ha sido una valiente manifestación de la voluntad del ser humano de sobreponerse a la adversidad y tener una vida mejor. Hoy en día, la globalización y los avances en las comunicaciones y el transporte han hecho que aumente considerablemente el número de personas con el deseo y los medios para trasladarse a otros lugares (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006).

Como complemento a lo anterior, los migrantes siempre buscan oportunidades laborales que les permitan tener una mejor calidad de vida. El racismo ha sido un patrón repetido durante décadas en el mundo del trabajo, situación que ha impedido que muchas personas hayan podido acceder a oportunidades laborales debido a su color de piel, raza, género, diversidad sexual, creencia religiosa, edad, estado de salud o situación en discapacidad entre otros aspectos.

El cooperativismo y las organizaciones cooperativas tanto en el siglo XX como en lo que se lleva del XXI, han tomado cada vez más fuerza y, por tanto, es desde estos aspectos que debe buscarse que pueda aportarse a la generación de un trabajo decente y una mayor competitividad y productividad en el mundo empresarial, sin importar su actividad económica o tamaño.

Uno de los grandes problemas a los que se ha tenido que enfrentar las comunidades indígenas como minorías, es la falta de valoración y credibilidad en el alto conocimiento y habilidades que ellos poseen y, por tanto, muchas veces esa situación ha conllevado a la exclusión laboral de las personas pertenecientes a dicha comunidad.

Finalmente y no menos importante, se hace necesario resaltar el valor que representa el análisis o estudio de la informalidad laboral que ha venido afectando a miles de personas durante

décadas en muchos países y donde pareciera que tal situación no fuera de interés para los gobiernos, toda vez no han centrado su mirada en dicha situación, lo cual se ha visto reflejado en los altos índices de informalidad laboral existente alrededor del mundo que se encuentra aproximadamente en un 50.5% (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2018b), sin dejar que lado que la pandemia de la COVID-19 afectó por completo el mundo laboral, lo cual se vio reflejado no sólo en la pérdida de muchos puestos de trabajo, sino en el aumento del deterioro laboral y la disminución salarial para muchas personas alrededor del mundo. Cada uno de los ítems registrados en las líneas anteriores, fueron profundizadas como complemento al marco teórico, temas que fueron vistos desde la perspectiva del trabajo digno y decente como uno de los ejes centrales del desarrollo de este documento.

### **Planteamiento del problema de investigación**

El acceso a un trabajo caracterizado por la dignidad y la decencia ha de ser visto no solamente como un derecho, sino como un principio fundamental de toda la humanidad, sin distinción de raza, sexo, religión o credo político, entre otros.

En Colombia, se han establecido en su marco jurídico la no discriminación y la igualdad de condiciones laborales, no sólo para responder a los diversos convenios formulados por OIT (Organización Internacional del Trabajo) o a los derechos humanitarios internacionales, sino como una respuesta a la dignidad de la persona y la igualdad de condiciones para todos.

Se hace necesario tener presente que la discriminación laboral, puede ser comprendida como ese trato diferente e injusto, donde se puede hacer distinción de género, creencia religiosa, políticas o por presentarse algún tipo de problema cognitivo y o de movilidad (Facio, s.f.).

Ahora bien, es importante tener presente que, desde un principio ético y social, la discriminación hoy en día contra un grupo determinado o hacia una persona por su diferencia no debe tener aceptación ninguna, máxime cuando se habla del principio de la igualdad.

Es claro que las organizaciones deben su progreso, competitividad y rentabilidad a las personas que se encuentran vinculadas para el desarrollo de alguna actividad que permita lo anterior, es por ello que cuando en ellas se presenta acción de discriminación basada en factores como ideología religiosa, credo político, orientación sexual, género, discapacidad o tipo de raza,

es una burda trasgresión de la ley que posee cada país y que está relacionada este tipo de acción, fenómeno que no debería presentarse en ningún entorno cultural u organización en pleno siglo XXI.

Debe precisarse que una variante de discriminación que más se destaca tanto en Colombia, es hacia el sexo femenino o las personas que han sobrepasado cierta edad, fenómeno que no es nuevo y que cada vez vienen tomando más fuerza, según las estadísticas laborales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019); (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2019).

Cuando en una organización se presenta un episodio de discriminación y este es conocido por todos los colaboradores, se conduce a que se presente tensiones y fisuras en los grupos que posiblemente estuvieron bien integrados. Por lo tanto, desde el departamento o áreas de gestión humana, se tiene la responsabilidad de ser los custodios y garantes de que las oportunidades se extiendan a todos los miembros de la organización por igual.

No cabe duda que el surgimiento de las leyes y decretos existentes con relación a la restricción de la discriminación en el empleo, es el resultado de la deficiencia de estas y la toma de conciencia de cada nación en hacer respetar la igualdad como un derecho que debe ser inviolable.

En el estado colombiano, como en el mexicano discriminar a cualquier solicitante o empleado debido a su origen, color, condición y demás elementos que puedan generar rechazo sobre el otro, es una actividad que desde el ámbito jurídico se considera como una acción ilegal que puede derivarse en acciones sancionatorias para la organización que lleve a cabo este tipo de práctica.

Para la ONU desde 1948 cuando habló de igualdad para todos y más adelante, adoptado por una serie de organizaciones quienes, en principio, por convenio internacional, se han intentado acercar sus prácticas a los ODS, sin embargo, otras lo han hecho porque han sido críticas al observar la condición de las mujeres, de los niños, de los ancianos y de los más vulnerables en relación con la vida laboral. No obstante, para otras con o sin convenio, esto sigue siendo un lujo que no les interesa tener aún.

Es importante destacar que, en los ODS, se ha propuesto como objetivo, el acceso a un trabajo en igualdad de género (objetivo 5), el trabajo decente y el crecimiento económico (objetivo 8) y la reducción de las desigualdades (objetivo 10) (Organizaciones de Naciones Unidas, 2015a). No cabe duda que, desde la igualdad de oportunidades laborales, se puede hacer un aporte al cumplimiento de los objetivos citados anteriormente.

A pesar que se habla de la igualdad de condiciones laborales y la no discriminación laboral, tanto en Colombia, se presentan acciones que están relacionadas con la discriminación laboral, lo cual se puede evidenciar en el alto índice de desempleo de la mujer que según el DANE entre el trimestre de enero – marzo del 2019, se obtuvo que en Colombia hay un 15.3% de mujeres desempleadas, frente a un 9.1% de hombres durante el mismo periodo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, 2019).

Con relación a las personas con algún tipo de discapacidad, según el último informe reportado en Colombia por el DANE para el año 2018, se contaba con 32% de personas con algún tipo de discapacidad desempleado a lo largo del territorio nacional, situación que les ubica en un alto índice de pobreza y falta de oportunidades (Ministerio de Salud, 2018).

La falta de oportunidades laborales, en igualdad de condiciones para todos, se ha convertido en una problemática que genera vulnerabilidad a las personas y ello se deriva en afectaciones psicológicas, emocionales en su entorno social y en la calidad de vida, es decir, afectan su condición psicosocial y demás aspectos que garantizan el cumplimiento de derechos; a su vez que recae en la misma condición del trabajo, es directamente proporcional la pérdida de garantías con la incidencia en el engagement / desempeño y convivencia laboral.

Es importante tener presente que, al abordarse el tema de discriminación laboral, ha sido circunstancial por sexo, ideología religiosa, color, raza, orientación sexual o algún tipo de patología física o motriz, siendo ello un elemento de desigualdad en condiciones y oportunidades para todos.

La discriminación laboral es una problemática o situación por resolver de gran interés en las últimas décadas, toda vez que las cifras aumentan, los derechos humanos recaban en la igualdad de oportunidades y la gestión de personal es cada vez más humana y con posturas

diversas; de tal manera que se hace urgente ofrecer a todos los ciudadanos igualdad de condiciones al momento de acceder a un trabajo.

Debe destacarse que en Colombia como en el estado mexicano, a pesar de presentarse acciones de discriminación laboral por alguna de las razones ya mencionada, muchas personas han logrado salir adelante pese a los diversos obstáculos o limitaciones que se presenten para desempeñar alguna función o prestar algún tipo de servicio, situación que se ha convertido en una acción loable, ya que como se ha dicho, la discriminación laboral demuestra que es un problema que aqueja a la sociedad, la persona discriminada, su familia y su entorno en general (Chaparro Hernández & Bernal Uribe, 2011).

Hoy en día los empresarios, deben tener claridad en la gestión del cambio, de hecho, percibir el cambio como un atributo necesario para la gestión, no solo del negocio, sino de las personas en estos; además, deben tener la concepción del valor de las personas en igualdad de condiciones, al igual que generar oportunidades que permitan una buena adaptación de cada uno de sus colaboradores con algún tipo de discapacidad, buscando con ello resultados productivos y beneficiosos para con ello contribuir a lograr convivir en una sociedad sin ningún tipo de discriminación y donde la igualdad de oportunidades sea para todos.

## **Metodología**

Esta investigación fue desarrollada bajo un mixto, bajo una técnica de investigación descriptiva desde los resultados obtenidos por análisis estadísticos y teóricos. La unidad de análisis para el desarrollo de esa investigación, fue cualquier tipo de organización de Colombia y México, sin importar actividad económica, en la cual se aplicó el instrumento definido para llevar a cabo la recolección de la información cuantitativa. En total participaron 697 personas de ambas nacionalidades.

Esta investigación se realizó bajo las siguientes fases metodológica. Se establecieron algunas categorías y preguntas de interrogación de los documentos. Se tuvo en cuenta las diferentes teorías existentes sobre la discriminación laboral en sus diversas dimensiones, al igual que el trabajo digno y decente. Aquí es importante tener presente que las categorías se consideraron estrictamente en virtud de cada uno de los datos que se obtuvieron, respondían a los objetivos que se han propuesto en esta investigación. En este punto o etapa, se pudo establecer los temas o categorías que pudieron servir de guía para la revisión de los documentos y el diseño de las fichas de registro de la información sustraída

mediante las preguntas de interrogación referentes a la discriminación laboral y al trabajo digno y decente. Se diseñó y aplicó una encuesta para recolectar información, la cual fue analizada posteriormente.

Ahora bien, el análisis documental se realizó a partir de las fichas de contenido en la que se pudiera registrar la información y donde se pudo sustraer información del material bibliográfico revisado. De igual manera se utilizaron cuadros matriciales que facilitaron la organización y análisis de la información recolectada en el proceso de exploración documental. Es importante tener presente en este punto, que se consideraron aquellas preguntas que dieron respuesta a partir de una búsqueda rigurosa en cada uno de los documentos o fuentes de información, a fin de que respondieron de manera explícita a toda la información relacionada con la temática propuesta en esta investigación.

### ***Análisis e interpretación de la información***

En esta etapa, se propone desarrollar de la siguiente manera:

- Codificación de la información: en este punto se realizará una clasificación de los temas, contenidos y demás aspectos relevantes que puedan ser sustraídos de los documentos analizados.
- Categoría de la información: acá se propone hacer reunión y jerarquización de los temas más relevantes relacionados con la discriminación laboral y el trabajo digno y decente, sin dejar de lado que en este proceso es posible que alguno de estos términos puede desaparecer o inclusive otros pueden emerger.
- Organización: es decir, elaborar una estructura ordena de la información recolectada para un mayor análisis e interpretación.
- Estructuración: en este punto se propone realizar una serie de matrices, donde se elaborará una estructura que permita se pueda hacer una relación de la información para dar respuesta a las preguntas orientadoras definidas.

Ahora bien, el análisis documental se propone realizar a partir de las fichas de contenido en la que se haya registrado la información y donde se pueda sustraer información del material bibliográfico revisado. De igual manera se utilizarán cuadros matriciales que facilitarán la organización y análisis de la información que se haya recolectado en el proceso de exploración documental.

Es importante tener presente en este punto, que se considerarán las preguntas que puedan dar respuesta a partir de una búsqueda rigurosa en cada uno de los documentos o fuentes de información, a fin de dar respuesta de manera explícita a toda la información relacionada con la temática propuesta en esta investigación.

### ***Las fuentes de información***

Entre los criterios a tenerse en cuenta en las fuentes de información que se abordarán, es importante que deberán dar respuesta a criterios como que los autores sean autoridad en la temática a fin de que puedan dar resolución a las preguntas que se han planeado al igual que a la validación o cumplimiento de los objetivos establecidos.

- Criterios de pertinencia temática: Este elemento es esencial y donde debe primar la selección, revisión y por lo tanto su análisis documental, donde es fundamental hacer una determinación pertinente de ellos.
- Autoridad del ente productor del documento: en este punto es esencial considerar como autoridad, la producción de documentos de autores ya sean corporativos o no, pero que cuenten con experiencia y la producción e investigación de documentos relacionados con la discriminación laboral y el trabajo digno o decente. En este punto no se excluirán instituciones privadas, estatales o gubernamentales, nacionales o internacionales que estén de manera permanente en proceso de producción de temáticas planteadas con anterioridad.

## Capítulo 1: El trabajo decente y la globalización

### El Trabajo Decente de la OIT: su origen y sus objetivos estratégicos

Las personas son la base de la gestión de la OIT, puesto que son ellas el valor más importante para la institución y, por lo tanto, busca tener claridad de las preocupaciones y necesidades de las personas. No hay duda de que para salir de la pobreza o lograr una integración a la sociedad, es fundamental acceder a un trabajo caracterizado por la decencia y la dignidad humana.

Dar respuesta a los problemas relacionados con temas laborales, ha sido uno de los principales objetivos que ha estado marcado por la OIT desde su surgimiento. De igual manera, ello ha sido parte de su misión: el influir en los sistemas internacionales para que se dé prioridad a temas relacionados con las dificultades o desafíos relacionados con el trabajo como una prioridad a resolverse. Para ello, la OIT propuso los siguientes cuatro objetivos estratégicos: *“pleno empleo, derechos laborales, protección y diálogo social”* (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a). Es importante tener presente que uno de los elementos paradigmáticos del trabajo decente es no verlo como una simple mercancía, lo cual fue establecido en la Declaración de Filadelfia realizada en 1944.

El adjetivo de decente recoge en buena parte las aspiraciones que implica esta palabra con relación a modos de trabajo acordes con la dignidad humana, pero sin asumirlo como una norma o estándar. Debe comprenderse que en muchos países que están en vía de desarrollo, es posible que no se cuente en el día a día con el mismo tipo de protección social que puede existir en una nación desarrollada y por eso no pueden imponerse estándares desconectados de las realidades complejas que juegan a favor o en contra de la materialización del trabajo decente. Por tal motivo es importante tener presente que el concepto de decencia debe verse como algo flexible y que se ha venido construyendo paulatinamente como un principio orientador que moviliza esfuerzos hacia la transformación positiva de las condiciones de vida de los trabajadores a nivel mundial.

Por otro lado, es importante tener presente que aquellas sociedades que son desarrolladas deben contar con una agenda de trabajo decente toda vez que en ellos también se

presentan problemas en su sistema laboral, en particular los relacionados con el estatus de los trabajadores de plataformas de acceso (gig workers) quienes desarrollan sus actividades en zonas grises que frecuentemente escapan a la protección de la legislación laboral (De Ruyter & Rachmawati, 2020).

Uno de los principales objetivos formulados por la OIT en su momento, fue el establecer el empleo como fundamento para el progreso. Como complemento a lo anterior, se tiene que habrá una concentración de las actividades en tres determinantes decisivos del empleo, a saber: la política macroeconómica, la transformación de los sistemas de producción y la estrategia empresarial, y la desigualdad de acceso al empleo y al mercado de trabajo. En todos los casos la meta será incorporar el objetivo del empleo en toda política nacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a).

Es fundamental tener claridad que es necesario que haya un esfuerzo para lograr un empleo productivo, lo cual no debe ser visto únicamente como una formulación netamente económica, sino que también exprese la dimensión de valor que puede tener el trabajo. Otro elemento importante es que el trabajo y el sello propio que cada persona le ha de imprimir es un elemento más relevante que el mismo capital, lo que permitirá que gracias a ello, toda persona pueda dejar en evidencia la calidad y compromiso en el desarrollo de sus actividades. Como ya ha sido afirmado, el trabajo se constituye en una fuente de dignidad, estabilidad social, familiar y una verdadera paz en la sociedad en general. Es decir, el trabajo digno es un elemento que ratifica la dignidad de todas las personas, sin importar su origen, color de piel, ideología política o credo religioso entre otros factores, puesto que toda persona puede situarse en una sociedad dependiendo de la relación que ella tenga con el trabajo. También se ha argumentado que el trabajo es la base para dar respuesta a las necesidades y estabilidad de las familias, cosa contraria se presenta cuando hay desempleo y una economía incapaz de generar puestos de trabajo. En la actualidad existen retos importantes frente a este tema, pues las cifras de desempleo desde el 2020 han experimentado un crecimiento preocupante a nivel mundial debido a los problemas derivados de la pandemia COVID 19 y a las políticas laborales de muchos países. Según el Banco

Mundial, al 2020 en el mundo había un 6.471% desempleados durante la pandemia, siendo la población femenina y los jóvenes los más afectados (Banco Mundial, 2020).

El desempleo o el empleo de mala calidad afecta a toda la familia y es un factor que puede agravar otras problemáticas propias de núcleos familiares disfuncionales en los que se presenta maltrato a la mujer y los niños, éstos últimos quienes a su vez se ven obligados a trabajar desde pequeños para contribuir al reducido ingreso de sus familias. Como ya se ha dicho, el trabajo es sinónimo de paz y, por lo tanto, en una comunidad donde hay oportunidades de empleo existe una mejor oportunidad de desarrollo y realización cada uno de sus miembros, mientras que, si se presenta lo contrario en una sociedad, puede estar propensa a la violencia y la falta de armonía (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022e).

La defensa del trabajo decente no debe verse como algo excluyente de la productividad y competitividad empresarial, sino antes bien como condición necesaria para realización. El mercado tiene gran importancia, pero éste debe verse como un simple instrumento o medio para la adquisición de algo que puede ayudar con la preservación de la dignidad y el mejoramiento de la calidad de vida de todas las personas.

Por otra parte, se hace necesario destacar que el concepto de trabajo decente surgió a finales de la década de los años 90's, cuando en la Conferencia Internacional del Trabajo el director de la OIT de la época argumentó que "actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a), y para lograrlo, es necesario comprender el trabajo decente como un elemento fundamental para lograr los objetivos de "la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social" (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a), los cuales al darse cumplimiento permitirán que se pueda garantizar un trabajo decente para todas las personas.

Debe tenerse presente que "el concepto de trabajo decente ha tenido una integración o vinculación sobre todo a la idea de promover la oportunidad de empleo productivo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres" (Pérez Villa, et. al., 2019, pág. 190), como fundamento

para dar respuesta a las necesidades individuales, familiares, comunitarias y de desarrollo de nación.

Como ya se ha citado, los derechos de los trabajadores es otro de los objetivos formulados por la OIT. En este propósito u objetivo, es fundamental considerar el trabajo tanto en el sector formal como en la realidad del trabajo informal. Debe tenerse en cuenta que la informalidad laboral se ha constituido en la principal razón que ha llevado a la OIT a no centrarse de manera exclusiva en los derechos de todos los trabajadores asalariados, puesto que, de ser así, se estaría excluyendo a esa gran cantidad de trabajadores cuyos ingresos dependen de actividades de autoempleo y emprendimientos de subsistencia, muchos de los cuales no son tenidos en cuenta en las estadísticas y en las políticas públicas de empleo. Por lo anterior, es fundamental tener presente que para que los derechos de todos los trabajadores sean una realidad, es fundamental que ellos estén vinculados de manera efectiva a tales políticas e iniciativas en pro del trabajo decente, toda vez que de manera contraria, se estarían considerando solamente los derechos de esa élite que cuenta con un empleo estable o que son respaldados por una asociación sindical. Frente a lo anterior, es esencial tener presente que todas las personas que trabajan, sin importar cuál sea su actividad económica, cuentan con unos derechos que deben ser respetados, lo cual no va en contravía con la creación o generación de nuevas fuentes de empleo. En este punto, es fundamental resaltar que uno de los derechos que es clave en el mundo laboral, es la posibilidad que debe tener todo trabajador de poder organizarse y así poder expresar sus opiniones y ser escuchados.

El tercer objetivo formulado en la agenda de trabajo decente tiene que ver con la protección social. Muchas personas en el mundo, a pesar de trabajar todos los días perciben su futuro con gran incertidumbre, pues dependen de su salud y de su capacidad de trabajar como el único sustento vital. Lo anterior, debería ser un compromiso de los gobiernos y la misma OIT, es decir, estas dos instituciones deberían trabajar de manera conjunta para establecer acciones o estrategias que estén centradas en cambiar esta realidad e introduzcan de una manera gradual diversos niveles de protección a cualquier clase de trabajador. El debate hoy en día no debe estar centrado en la forma clásica de la seguridad social, sino en la manera como ésta debe hacerse extensiva para todos los miembros de esa economía informal. Propuestas como el desarrollo de

proyectos de microseguros que sean conectados posteriormente al sistema de seguridad social establecido por cada nación podría ser una de las alternativas de solución frente a esta problemática (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015).

El diálogo social, se constituye en el cuarto objetivo estratégico formulado por la OIT. En este punto, es relevante resaltar que la OIT es una institución tanto pública como privada. Es decir, ella está compuesta principalmente por cincuenta y seis representantes de los gobiernos, una cuarta parte por los delegados de los trabajadores que en total son catorce miembros, al igual que este mismo número representa el total de los delegados de los empleadores (IFTEM, 2021). Para la OIT, es mucho más eficaz garantizar el diálogo social o tripartito que tener enfrentamientos para dar solución a los conflictos, razón por la cual este objetivo o propósito busca generar espacios para que las personas puedan dar a conocer sus necesidades y puedan discutir sus aspiraciones desde los diferentes sectores a los que pertenecen.

Es fundamental tener presente que el trabajo decente debe ser considerado la base para una buena economía mundial, a pesar de que pueden existir algunos sectores que consideren que es mejor contar con mano de obra barata para estimular la creación de empleo o que las empresas recurran a formas de subcontratación para hacer más eficiente las labores misionales que agregan valor a lo que ofrecen al mercado. En este sentido es necesario reiterar que el empleo de calidad y decente debe expresarse en todos los ámbitos de la actividad empresarial, sean misionales o no, pues de lo contrario esto podría dar lugar a que se presente un proceso de globalización frágil y con poca legitimidad al constatarse el costo humano oculto que subyace a los beneficios económicos que se anuncian con entusiasmo (Montoya Agudelo, et. al., 2017).

Los objetivos estratégicos de la OIT han representado un avance importante para materializar compromisos que incentiven transformaciones en las condiciones de trabajo de millones de personas que siendo la base de la economía mundial perciben muy marginalmente sus beneficios. Aun así, persisten retos importantes en contextos institucionales poco favorables a generar cambios en pro de los trabajadores so pena de desestimular la inversión. Por este motivo el compromiso mundial para este tema puede encadenar redes de cooperación que establezcan el valor de la dignidad humana en el trabajo como condición necesaria para participar en cualquier red productiva a nivel global. Esto podría estimular el camino para que

empresas y gobiernos tomen un papel más relevante en garantizar los derechos laborales dentro de cada una de las dimensiones contempladas en el concepto de trabajo decente.

### **El trabajo decente y la viabilidad social**

En el año 2002 Juan Somavía señalaba en su discurso ante el Club Diplomático de Ginebra cómo el proceso de globalización no se había traducido en mayores niveles de bienestar y desarrollo para muchos de los países involucrados y antes bien, éstos seguían padeciendo altos niveles de marginación y crisis social que negaban los beneficios esperados de este proceso. Ante este panorama, la reflexión de Somavía no postulaba una vuelta atrás de este proceso de integración, sino que proponía una versión diferente del mismo en dónde las dinámicas del mercado y el intercambio mercantil no invisibilizaran la necesidad de globalizar el desarrollo social, la protección medioambiental y por supuesto, el derecho a un trabajo en condiciones de dignidad; en suma un proceso de globalización entendido desde todos aquellos elementos que lo hacen humanamente justo y viable (Somavía, *El trabajo decente y la viabilidad social*, 2014a).

Tal propuesta no ha perdido vigencia y aún la pregunta sobre cómo debe orientarse tal proceso permanece con renovado interés. Hoy la discusión no debe estar orientada a si debería acelerarse o detenerse la globalización, sino a que ésta alcance mayores beneficios para muchas personas, en tal sentido que se disminuya no sólo la incertidumbre de sus procesos, sino que haga explícita la conveniencia de sus resultados para los actores que directa o indirectamente están involucrados. La realidad de muchos países en vía de desarrollo, entre ellos de América Latina, refleja retos importantes en la manera como debe repensarse el proceso de cara a responder una promesa que está lejos de cumplirse para millones de personas que padecen precariedad en sus trabajos y en sus condiciones de vida, incluso si participan directamente en cadenas globales de producción.

Uno de los elementos claves para lograr una globalización más allá de la integración financiera y comercial, es la creación o desarrollo de oportunidades laborales acordes con los derechos humanos, la realización personal y el bienestar social, es decir, todo aquello que se ha pretendido consolidar en el concepto de trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004b). Es importante recordar que este concepto ha venido desarrollándose en las

últimas décadas mediante un amplio proceso de consulta y trabajo continuo, con lo cual lejos de ser constructo abstracto, ha servido para visibilizar y definir las características y condiciones que deberían garantizar gobiernos, organizaciones y empresas para cualquier tipo de trabajo.

No cabe duda de que el trabajo debe ser visto como un elemento importante que define en buena medida la existencia de una persona, si se tiene presente que es gracias a éste que se consigue la satisfacción de algunas de las necesidades básicas y complementarias del ser humano. El hecho de trabajar, más que un hecho económico, remite al complejo entramado de significaciones psicológicas y socioculturales que lo sitúan como una actividad central en la valoración que tienen las personas sobre sí mismas y sobre su papel en la sociedad. El trabajo a su vez es fuente de creatividad y aprendizajes, por tanto, es un factor potencialmente positivo en la promoción de un desarrollo humano competente para los retos de la sociedad contemporánea. De igual manera, es fundamental tener presente es que toda elección en el ámbito de lo personal, al igual que el bienestar familiar y la persistencia de cualquier sociedad, dependerá entre otros factores del trabajo, si se tiene en cuenta, además, que el trabajo es un elemento clave para la superación de las condiciones de pobreza.

Como es de amplio conocimiento, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha sido una de las instituciones que más ha luchado a nivel mundial para la promoción del trabajo decente desde la formulación de esta noción por Somavía a finales de la década de los años 90's mientras era director de la organización (Pérez Villa, et. al., 2019). Desde entonces, se ha establecido que el trabajo decente se sostiene sobre cuatro pilares fundamentales: el primero de ellos con respecto al empleo en sí mismo (remuneración, condiciones saludables, seguridad, etc.); el segundo pilar que considera los derechos en el trabajo que abarcan aspectos como la libertad de asociación, eliminación de la discriminación y la erradicación tanto del trabajo discriminatorio, forzoso e infantil; el tercer pilar que concierne a todo lo relacionado con la seguridad y protección social, los subsidios de desempleo y demás formas de asistencias sociales como necesidad humana; y finalmente el cuarto pilar que promueve el diálogo social, la negociación colectiva y la discusión sobre la política de empleo (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a).

La forma en que todos los ciudadanos pueden lograr que sea escuchada su voz, es un elemento clave para comprender la noción de un trabajo decente y para ello, el dialogo social se constituye en ese componente esencial que puede ayudar a que haya un avance en los demás pilares de lo que se conoce como trabajo decente. Acá es importante destacar que los cuatro pilares relacionados anteriormente, de manera permanente se refuerzan de manera recíproca y de manera conjunta son los que contribuyen a que haya un cumplimiento de objetivos relacionados con la erradicación de la pobreza, el desarrollo personal y la integración social (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999a).

Los cuatro pilares del trabajo decente se hacen necesarios como principios orientativos de una nueva institucionalidad que no se quede corta para responder a los desafíos que demanda el mundo del trabajo en el siglo XXI. El desarrollo tecnológico, la omnipresencia de las TIC, la proliferación de emprendimientos disruptivos y la integración mercantil a nivel global son procesos irreversibles que han conllevado importantes cambios en las realidades laborales de millones de personas y no siempre en sentido positivo; muchas de ellas han venido afrontando mayores niveles de precariedad e incertidumbre sin que sus demandas encuentren una respuesta oportuna de parte de una institucionalidad anclada en las dinámicas del trabajo asalariado propio del siglo pasado. Se hace necesario entonces pensar una globalización caracterizada por políticas macroeconómicas, mercantiles, sociales y financieras más justas y equitativas, según la realidad de la sociedad actual.

Uno de los factores que obstaculizan el desarrollo favorable del sistema económico mundial es el hecho de que un alto porcentaje de la población no cuenta con los suficientes recursos para subsistir; aspecto que se ha visto agravado con la crisis causada por la COVID-19 en todos los rincones del globo terráqueo. Dicha falta de recursos desestimula el consumo, el crecimiento económico y la inversión extranjera, lo cual mantiene dichas economías en el atraso. Según el Banco Mundial (2018), “el progreso económico en el mundo muestra que, si bien hay menos personas que viven en la pobreza extrema, casi la mitad de la población mundial, es decir, 3400 millones de personas, aún tiene grandes dificultades para satisfacer necesidades básicas”, lo cual implica que gran cantidad de la población mundial no recibe parte de la riqueza que se genera en un mundo que se pretende global.

Uno de los cambios que permitirían la humanización al proceso de globalización actual estriba en el reconocimiento de que el acceso al empleo constituye una fuerza que puede impulsar la disminución de la pobreza y la exclusión social. En este sentido el apoyo para la creación de empleo de calidad en las pequeñas y medianas empresas, las cuales generadoras de una importante oferta laboral a nivel mundial, constituye hoy en día un elemento clave para generar cambios positivos en sectores empobrecidos.

De igual modo, la renovación, modificación o actualización de las políticas orientadas a promover la inversión extranjera debe enfocarse en evitar inversiones especulativas a un corto plazo y promover aquellas que le apuesten al desarrollo productivo y competitivo de largo plazo y con alto sentido de responsabilidad social. De igual manera, es necesario que se infunda el comercio internacional y el sistema financiero como una legítima conducta tanto de justicia como de responsabilidad, de lo cual carece en la actualidad.

Estos cambios deben darse tanto a nivel local, nacional e internacional al reconocer la necesidad de que ocurran de manera equilibrada y coherente en aras de conseguir un modelo de integración global socialmente viable. En este sentido el trabajo decente será el elemento fundamental para todo este proceso de cambio, si se tiene en cuenta que este brinda el marco para juzgar el éxito o fracaso de cualquier tipo de iniciativa tendiente a mejorar las condiciones de vida de las personas a partir de sus realidades laborales, de ahí el papel preponderante que tienen tanto los gobiernos como todos los actores de la economía, es decir, empleadores y empleados, quienes deben buscar acciones que les permitan encarar ese proceso y que puedan trabajar de una manera estrecha para lograr los propósitos de mejora.

Finalmente, es fundamental destacar que hoy no existe una forma de gobernanza que contenga un modelo de responsabilidad social que trabaje para el desarrollo de acciones que estén apuntando a un equilibrio fundamental entre dimensiones de lo económico, lo social y lo ambiental, pese a la existencia de instituciones e instrumentos a nivel internacional, entre ellas la OIT y a pesar de contarse con estándares como los propuestos por la normas ISO 26000, que han buscado abordar algunos temas, pero con alcances limitados para cambiar la vulnerabilidad social de millones de personas. Hoy se tiene la imperiosa necesidad de la existencia de instituciones, políticas públicas, gobiernos y líderes a nivel local, nacional e internacional que

luchen por la dignidad y los valores humanos y donde haya un verdadero respeto por el planeta y la gobernanza global.

Para el año 2004, la OIT en su afán de buscar la equidad, propone la creación de un grupo denominado “Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización”, con el propósito de lograr el desarrollo de “beneficios que pueden obtenerse con la globalización son inmensos, [y que] ha abierto las puertas a numerosos beneficios... ha propiciado sociedades y economías abiertas, así como una mayor libertad para el intercambio de bienes, ideas y conocimientos...” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004b, pág. 5), lo cual se ha pensado con el ideal de tener una nueva concepción de globalización. Un elemento para destacar es que para el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización, hoy en día en la “economía global se observan desequilibrios persistentes y profundamente arraigados, que resultan inaceptables desde un punto de vista ético e indefendibles desde el punto de vista político (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004b, pág. 5), además que “para una gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente y un futuro mejor para sus hijos” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004b, pág. 5), por tal razón, es importante que se trabaje en la formulación de una nueva propuesta de globalización que pueda satisfacer a todas las personas, donde se haga hincapié en el respeto por los derechos de los trabajadores, el aumento en el acceso a oportunidades laborales, en la apertura de nuevas economías y en una mayor productividad.

### **Hoy un nuevo desafío: la construcción de una globalización más justa**

Los debates para el logro de una globalización más justa deben dejar de enmarcarse en los estrechos márgenes de ideologías de izquierda o derecha, no por negar el componente político e ideológico que estos mismos debates entrañan, sino en aras de proponer alternativas de diálogo que abran paso a consensos que permitan avanzar paulatinamente en una globalización más justa. De igual forma, pensar que esto es sólo un problema del norte o el sur, obstaculiza su abordaje como un problema que concierne a todos los países, incluso a aquellos con altos niveles de bienestar social. Los problemas medioambientales, las crisis migratorias y los conflictos bélicos han mostrado la necesidad de una concertación internacional que participe en

la resolución de estos problemas más allá de las fronteras de los estados-nación, pues las consecuencias de tales fenómenos no se acaban en sus respectivas jurisdicciones soberanas.

Hoy cada nación y el mundo general tienen una tarea fundamental para lograr una mejor globalización, una mejor relación social y el desarrollo de una economía más estable. El mundo está cada vez más conectado gracias al desarrollo de las tecnologías de comunicación e información, pero a su vez se encuentra menos unido, lo cual hace que aparezcan nuevas fronteras económicas y nuevas desigualdades en la sociedad, por lo cual es fundamental buscar soluciones mediante el desarrollo del diálogo y el establecimiento de objetivos y valores comunes tendientes a establecer acciones e interacciones humanas en igualdad de condiciones.

Con frecuencia se escucha que se necesitan nuevos valores para enfrentar nuevas situaciones globales, no obstante, dichos valores deben compartirse y por tanto ellos pueden provenir de tradiciones religiosas o humanísticas seculares que ya son reconocidas en diversas culturas alrededor del mundo. Estas pueden constituirse en fuentes de sabiduría para la construcción de una mejor sociedad cimentada en una globalización más justa. Ahora bien, sea cual sea la fuente de tales valores, es fundamental que éstos tengan como base la esperanza en la humanidad y en su dignidad, en la solidaridad, en la inclusión, en la justicia social, en el respeto por el planeta, las personas mayores y en la comprensión del deterioro que puede traer consigo la discriminación. Estos valores están hoy presentes en la humanidad y, por tanto, no es necesario reinventarlos, sino luchar por su materialización.

Hablar de valores con respecto al proceso globalizador no es casual, pues desde sus inicios éste sólo privilegió aquellos que eran funcionales a la integración mercantil y financiera, sin atender a las consecuencias y resistencias sociales que esto conllevó, de acuerdo con Beth Daley (2020), el inicio de la globalización se consolidó desde finales de años 80's y principios de los 90's, con "la desaparición del bloque soviético, el fuerte auge industrial y tecnológico de Japón, el inicio de la reintegración de China en la economía internacional y el desarrollo de las redes digitales; pero también por el triunfo del libre comercio y la supuesta desregulación "neoliberal", que habrían producido el salto hacia la globalización" (Párr. 5). Esta desregulación neoliberal supuso beneficios positivos para ciertos sectores productivos, pero en cambio conllevó la ruina para otros, en especial en economías poco competitivas, las cuales experimentaron una erosión

de sus industrias, el crecimiento del empleo informal y menor participación del Estado como garante del bienestar social (Beth, 2020).

Por su parte, al analizarse el proceso de globalización desde sus inicios, se puede evidenciar que el interés de los gobiernos estaba centrado en establecer políticas fundamentadas en la economía y no en la misma sociedad, es decir, dichas políticas estaban centradas en fortalecer los valores de los mercados y no en las personas. La preocupación por esta situación fue la que conllevó a la OIT a crear el grupo de trabajo sobre la Dimensión social sobre la Mundialización. Este grupo de trabajo reconoció la existencia de una sociedad poco eficaz en la resolución de las necesidades no sólo materiales sino también espirituales de familias y comunidades con relación a tres aspectos fundamentales: pobreza, desempleo y exclusión social (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004a).

En el 2009 se llevó a cabo la Cumbre social y de ella surgió, por parte de las Naciones Unidas, una entidad que fue denominada Grupo de valores, cuyo propósito estuvo fundamentado en examinar una variedad de temas relacionados con los valores, ello con el propósito de poder establecer orientaciones que permitieran formular una nueva política relacionada con esta temática en todos los campos de la vida cotidiana.

Siempre se ha pensado que eliminar la pobreza y la marginalización social debe ser un imperativo ético de cualquier tipo de sociedad, además que la calidad laboral y el acceso a un trabajo digno y decente debe ser el reflejo de la calidad moral de toda nación o Estado. Por esta razón, los participantes de la Cumbre social desarrollada propuso en 2009 un escenario de cinco años para que la OIT trabajara en la formulación de unos principios y derechos fundamentales en el trabajo que se caracterizaran por la igualdad, la eliminación de cualquier forma de discriminación y oportunidades laborales caracterizadas por la dignidad y la decencia.

Por otro lado, existe un punto en común notable entre la encíclica social propuesta por León XIII en el año de 1891 y la constitución de la OIT, al menos en el enfoque más humano y justo que reclaman para mejorar la situación laboral de los trabajadores. Así pues, se ha afirmado que

ven [los obreros] que han sido tratados inhumanamente por patronos ambiciosos y que apenas se los ha considerado en más que el beneficio que reportaban con su trabajo, e igualmente de que en las sociedades a que se habían adscrito, en vez de caridad y de amor, lo que había eran

discordias internas, compañeras inseparables de la pobreza petulante e incrédula (León XIII, 1891, párr. 40).

Mientras que, en la constitución de la OIT, en su preámbulo se ha dicho que:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1919, párr. 1).

En ambos apartados se puede evidenciar algunos elementos como el valor que reconocen situaciones de injusticia en el trabajo y hacen un llamado al remedio éstas. Para lograr lo anterior es fundamental que estas aspiraciones, ya sea desde una perspectiva religiosa o laica, se materialicen en acciones y condiciones que hagan del trabajo decente la base para la igualdad, la seguridad y el bienestar de las personas, quienes constituyen el fin último de cualquier sistema económico. El trabajo decente debe ser comprendido como la posibilidad de hombres y mujeres de acceder a un empleo que les permita mantener a sus familias de manera digna y donde cuenten con los recursos para su desarrollo personal y familiar en todas las dimensiones que

atañen al desarrollo humano. De igual manera, el trabajo decente debe caracterizarse por la posibilidad de ofrecer a cada trabajador ser respetado y gozar del derecho pleno a organizarse y ser escuchado.

El trabajo decente también debe caracterizarse por permitir que todo empleado acceda a una pensión al finalizar su vida laboral y para ello, es necesario que haya una política pública que propenda por la calidad de vida en cualquier contexto laboral. El trabajo decente debe ser sinónimo de dignidad, al igual que debe ser un elemento fundamental para lograr la estabilidad de las familias y un componente fundamental para lograr la paz.

De igual manera, el trabajo decente debe ser visto como sinónimo de una sociedad fundamentada en la igualdad social y estabilidad económica que fortalecería el desarrollo de la sociedad. Por otra parte, el trabajo decente no debe verse o comprenderse como una norma internacional, sino que debe ser comprendido como un componente de la dignidad humana en todas las esferas sociales. Otro elemento que debe destacarse es la necesaria existencia de un diálogo permanente entre gobiernos, empleadores y colaboradores, con el apoyo de la comunidad internacional, para materializar compromisos tendientes a consolidar y hacerle seguimiento a políticas y acciones en pro del trabajo decente. De acuerdo con lo anterior, es importante comprender que cuando se habla de trabajo decente, no se alude sólo su dimensión netamente material, sino que éste comprende a su vez una dimensión espiritual, tal como lo señala la misma OIT:

Según el convenio 111 -Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)- emitido por la OIT en el año de 1958:

todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha del veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1958, párr. 5).

Posición que a su vez respalda lo expuesto por el papa Juan Pablo II en el jubileo de los Trabajadores que abogó para que se llevara a cabo una coalición a un nivel mundial a favor de lo que se ha conocido como trabajo decente, al expresar que

La fiesta del trabajo trae a la memoria la laboriosidad de los hombres que, cumpliendo el mandato del Señor de la vida, quieren ser constructores de un futuro de esperanza, justicia y solidaridad para la humanidad entera. En este camino de civilización, gracias a las nuevas tecnologías y a la telemática, se abren hoy posibilidades inéditas de progreso. Sin embargo, surgen nuevos problemas, que se añaden a los anteriores y suscitan una legítima preocupación. En efecto, perduran, y a veces se agravan en algunas partes de la tierra, fenómenos como el desempleo, la explotación de menores y la insuficiencia de los salarios. Es necesario reconocer que la organización del trabajo no siempre respeta la dignidad de la persona humana, y que no se tiene debidamente en cuenta el destino universal de los recursos. El compromiso de resolver, en cada región del mundo, estos problemas, implica a todos: a vosotros, empresarios y dirigentes; a vosotros, financieros; y a vosotros, artesanos, comerciantes y trabajadores dependientes. Todos debemos colaborar para que el sistema económico, en el que vivimos, no altere el orden fundamental de la prioridad del trabajo sobre el capital, del bien común sobre el privado. Como acaba de recordar el señor Juan Somavía, es muy necesario constituir en el mundo una coalición en favor del "trabajo digno". La globalización es hoy un fenómeno presente en todos los ámbitos de la vida humana, pero es un fenómeno que hay que gestionar con sabiduría. Es preciso globalizar la solidaridad (Juan Pablo II, 2000, párra. 3).

No cabe duda de que uno de los principios doctrinarios de la Iglesia Católica en el campo de lo social, es fundamentar que el trabajo no solamente es algo bueno en el sentido de que puede ofrecer utilidad o disfrute, sino condición necesaria para el desarrollo de las sociedades y el crecimiento de las personas.

Ya se ha argumentado la imperiosa necesidad existente hoy en día de que la globalización puede y debería cambiar, si se tiene en cuenta que dicho cambio podría traer consigo grandes beneficios como, por ejemplo, la promoción de una sociedad franca, al igual que una nueva economía abierta al mundo y la posibilidad de que haya intercambio más libre no sólo de bienes, sino también de conocimientos y opiniones (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004a).

Es por lo expuesto hasta el momento, que debe lucharse por avanzar progresivamente en el fortalecimiento de la gobernanza global en favor del trabajo decente como uno de los principales objetivos globales que contribuya a la equidad entre todos los ciudadanos, pero ¿a qué se hace referencia cuándo se propone hacer del trabajo decente un objetivo global? con ello lo que se busca es que tanto gobiernos como empresarios comprendan el valor que representa ofrecer oportunidades justas de acceder a un trabajo bajo condiciones dignas y garantías de bienestar y oportunidades. No debe olvidarse que tanto los mercados globales como los locales, que funcionan en óptimas condiciones, están en la obligación de ofrecer cada vez mejores empleos y no sólo productos económicos, es decir, no tiene sentido que se bajen los precios a un determinado bien de consumo a costa de la reducción de salarios o el abaratamiento de costos laborales por medio de mecanismos de tercerización laboral que permiten eludir la legislación laboral. Esto es clave en particular en contextos en los que millones de personas viven en situaciones de pobreza, puesto que ganan menos de 5.5 dólares al día (Howton, 2018, párr. 2) y su empleo es su principal medio de subsistencia en ausencia de programas de asistencia social por parte del Estado.

Como ya se ha argumentado, no es posible construir una economía globalizada sin la existencia de consumidores. Es por ello, que la OIT desde siempre ha tenido un rechazo frontal a que el trabajo sea visto como una mercancía o a que se entienda la relación laboral como un simple acuerdo comercial, pues esta idea ha erosionado las garantías laborales que históricamente habían protegido al trabajador de despidos injustificados o de la pauperización de sus condiciones contractuales en lo que respecta a su salario, tiempo de trabajo y beneficios sociales. En una pretendida relación comercial, un “contratista” -y no un empleado- vende sus servicios a una empresa y a cambio recibe un pago en las condiciones acordadas, sin que ello signifique un compromiso de largo plazo, a pesar de que de facto se configure una relación laboral convencional. Este tipo de realidades desconoce que el trabajador es quien participa en el proceso productivo de la organización y su pauperización juega en contra de la creación de un capital humano del que dispongan las empresas para ser más competitivas. No debe olvidarse, por tanto, que el ser humano debe ser visto bajo la lupa de la dignidad humana y por ello, para lograrlo es fundamental que exista claridad en los valores éticos, los cuales deben estar presente

en el cuestionamiento de los valores que representa el mercado y, por tal razón, debe ser un principio que debe estar en la mira de los mercados globalizados actuales. A nivel mundial, muchos trabajadores tienen la sensación de que el derecho que se tiene de pertenecer al capitalismo, tiene una mayor protección que sus mismos derechos laborales.

Hoy urge una reorganización de la economía global, en tal sentido que se pueda hacer una reducción de las carencias en la generación de empleos de calidad y la disminución de la brecha entre trabajadores bien remunerados y trabajadores que operan en los márgenes de las cadenas globales de producción cuya explotación y mísera es el costo del abaratamiento de muchos de los bienes y servicios que se consumen a nivel global.

A pesar de escucharse en muchos espacios que la globalización es algo totalmente irreversible, debe lucharse de manera frontal por lograrse una mayor equidad. No cabe duda de que la tecnología en la era de globalización es algo irreversible, pero no puede pensarse que nada puede cambiarse si la historia ha contado la manera como han caído imperios que en su momento contaron con filosofías económicas y sociales que se pensaron estables y luego quedaron obsoletas ante nuevas realidades. La globalización es un hecho, pero no carece de dirección, su materialización fue producto de una racionalidad instrumental que le ha dado una orientación particular basada en la apertura e integración comercial y que por eso mismo puede ser repensada políticamente con otros valores y objetivos, no necesariamente excluyentes. Para ello es fundamental que se cuente con una serie de normas comerciales y políticas migratorias justas donde los movimientos comerciales, de personas y de capital generen relaciones positivas para todas las partes involucradas. Hoy más que nunca debe contarse con un mejor acceso a los mercados, pero también procesos democráticos de alcance global que den voz a aquellos que ven afectados sus modos de vida por tratados y acuerdos que se toman en altas esferas de decisión.

Uno de los elementos más importantes a tenerse en el trabajo decente es contar con protección social básica que garantice atender a problemas relacionados con la salud, el desempleo y la vejez, teniendo en cuenta que “sólo 45 por ciento de la población mundial se beneficia efectivamente de al menos una prestación social, mientras que el otro 55 por ciento – 4.000 millones de personas – no tiene ninguna protección” (Organización Internacional del

Trabajo -OIT-, 2017b, párr. 2), adicional a ello es una realidad el difícil acceso a bienes básicos como agua potable, electricidad o vivienda digna que padecen muchas personas lo cual resta legitimidad a los indicadores de crecimiento económico cuando éste no se traduce en un mejoramiento palpable de las condiciones de vida de las personas. Mucho se ha visto en el interés de algunas organizaciones en asesorar a muchos países en temas relacionados con las políticas financieras, comerciales y de inversión con el firme propósito de poderlos vincular hacia una economía más global. Esos mismos esfuerzos por asesorar deberían verse enfocados hacia la promoción de iniciativas que progresivamente contribuyan a mejorar tales indicadores sociales según los estándares de países con un índice de desarrollo humano más alto.

Uno de los principios que ha sostenido la OIT es poder ofrecer ayuda a la solución a los diversos problemas sociales relacionados con el trabajo a nivel mundial para que cada país pueda alcanzar los objetivos que se han planteado y para ello, esta organización ha puesto a disposición una serie de instrumentos legales de índole internacional para que puedan ser acogidos autónomamente por cada nación. El propósito de dichos instrumentos ha sido aportar a una transformación de los compromisos internacionales, por medio de una adaptación y ratificación de índole nacional y que sean vistos como unos principios rectores que ayuden a la generación y estructuración de leyes y regulaciones jurídicas más justas en los países que los adopten.

Dentro de tales principios de la OIT es fundamental el derecho de los trabajadores a la participación. Este principio tiene su fundamento en la participación como un derecho que se basa en la existencia social del ser humano y está expresado de manera clara en el artículo 21 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organizaciones de Naciones Unidas, 2015b). Debe tenerse presente que las bases para que pueda garantizarse diálogo y participación, es necesario que se garantice el derecho de todas las personas de organizarse, asociarse, de participar en negociaciones colectivas y no generar ningún tipo de discriminación. Esto resulta especialmente relevante en contextos institucionales en los que labor sindical enfrenta más obstáculos que garantías (piénsese en EE. UU.) o en dónde el capital económico impone la abolición de sindicatos como condición para invertir.

Hoy es necesario que la gobernanza global se caracterice por la honestidad y el respeto por los bienes públicos, lo cual hoy no se tiene y por ello, es esencial que se haga un

mejoramiento al desempeño institucional. Por otro lado, es importante destacar que en la actualidad se encuentran en marcha una variedad de esfuerzos nacionales e institucionales, los cuales han sido acertados, para que se puedan alcanzar los propuestos ODS u objetivos del milenio, buscando con ello se pueda reducir, entre otras cosas, la pobreza y la desigualdad mediante la intervención de las causas estructurales de la pobreza y el desempleo.

No es posible dar respuesta a un buen proceso de globalización justo con decisiones aisladas entre el comercio, las finanzas, el trabajo, la educación y la salud entre otros elementos. Hoy debe hacerse un llamado a las organizaciones multilaterales competentes para que trabajen de manera precisa y clara en temáticas relacionadas con el crecimiento sostenible, los procesos de inversión y la generación de nuevas oportunidades de empleo. Por lo anterior, es fundamental que lleven a cabo iniciativas de una serie de políticas en las que deben participar instituciones como la OIT, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial de Comercio (OMC), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y demás instituciones que estén relacionadas con el Sistema de las Naciones Unidas. No cabe duda de que, si las anteriores instituciones unen fuerzas, podrán proponer estrategias que estén enfocadas a la generación de nuevos empleos que puedan responder a las necesidades sociales de los países más necesitados.

Debe tenerse presente que las realidades de los nuevos procesos productivos como por ejemplo la globalización de las finanzas, la economía, el comercio y el trabajo no deben violentar la dignidad humana, la libertad y la democracia de las naciones. Entre las naciones debe existir solidaridad, participación y posibilidades de trabajar de manera conjunta para que se lleven a cabo cambios fundamentales, los cuales deben estar caracterizados por procesos éticos que le permita a cada ciudadano ser el verdadero protagonista del desarrollo de las naciones y no un simple eslabón o recurso del proceso productivo.

### **La globalización como componente del progreso social mediante el trabajo decente**

La globalización no debe verse como enemigo, sino por el contrario como una fuente primordial para el desarrollo de las naciones. La globalización debe ser considerada como fuente de riqueza, desarrollo y progreso a pesar de que en algunas sociedades ésta sea vista como un modelo que brinda pocos beneficios. Para esto es necesario que se la conciba como la

oportunidad de un cambio podría favorecer a todas las personas sin importar su origen, raza, credo, orientación sexual o etnia, entre otros elementos en el marco de una economía global más justa. Es menester a su vez que se brinde atención a los reclamos que se han expresado mediante protestas y manifestaciones de millones de personas en las calles que reclaman justicia social y que han perdido la fe en el sistema político de las naciones o que no encuentran en el actual sistema laboral respuesta a sus necesidades, sino que los ven como una amenaza a sus derechos. Hoy se hace necesario comprender el descontento de miles de hombres y mujeres que día a día han visto en las políticas laborales pocas garantías para lograr desarrollo social y equidad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022b).

Debe tenerse presente que la sociedad no debe estar consagrada a la globalización. Lo importante es que las naciones e instituciones internacionales trabajen de manera conjunta para el desarrollo de una variedad de políticas no sólo sociales sino económicas que estén fundamentadas en el desarrollo de una globalización centrada en lograr un futuro de calidad e igualdad para todos los ciudadanos y sus familias, mediante el acceso a un trabajo decente en un entorno cada vez más sostenible.

Es importante tener presente que en la agenda de trabajo decente de la OIT se han incorporado muchos de los valores constantes de la organización a lo largo de su historia, los cuales pueden verse reflejados en las normas, principios y muchos de los derechos fundamentales relacionados con el trabajo y la protección social. De igual manera, en la agenda sobre el trabajo decente se han incluido de manera directa o indirecta, algunos objetivos tanto de crecimiento como de desarrollo que tienen que ver con la creación de empresas y la generación de empleo, lo cual está acompañado de un verdadero diálogo social y aspiración por la igualdad de género (Somavía, 2014a).

Como ya se ha dicho, uno de los propósitos de la OIT ha sido velar no sólo por ofrecer la oportunidad de acceder a un trabajo, sino que él debe ser caracterizado por su decencia. Si en realidad lo importante es acceder a un trabajo, se puede correr el riesgo de acceder a uno que no ayude a salir de la penuria, del trabajo infantil o inclusive del peligro de desarrollar una actividad laboral que pueda atentar contra la dignidad humana. Es por ello que cada nación debe

trabajar por la formulación de una política laboral que esté en contra de cualquier denigración de hombres y mujeres.

Los problemas viejos relacionados con la discriminación y la falta de oportunidades en igualdad de condiciones, hoy deben verse con una nueva mirada, que esté centrada en delinear una nueva ruta de progreso social, fundamentado en una economía globalizada más justa. Lo anterior puede lograrse bajo el interés de que cada nación ofrezca oportunidades laborales o trabaje bajo un enfoque de decencia como parte fundamental de un nuevo modelo de globalización centrado en servir a todas las personas.

Hoy debe pensarse en una globalización que no esté fundamentada o centrada en dejar a las personas o la sociedad atrás, debe pensarse en una globalización más integrada y justa donde se pueda brindar una mirada igualitaria tanto a hombres como a mujeres, en especial de estas últimas, puesto que han sido las más afectadas en el mundo laboral y, por lo tanto, requieren de un mayor compromiso de integración y respuesta a sus necesidades.

Debido a la pandemia que atacó al mundo entero, hoy se cuenta se presenta un déficit de trabajo decente en la economía globalizada, lo cual se traduce en sufrimiento, depresión, angustia y un alto grado de ansiedad de todas las personas. Alguno de los componentes que pueden hacer parte de igual manera de dicho déficit, puede estar relacionado con los derechos laborales que se han visto afectado por el Sars-CoV-2. La organización y la negociación colectiva pueden ser factores esenciales en esta coyuntura para mejorar la calidad de vida laboral de millones de personas en el mundo, en particular para evitar retrocesos respecto a la discriminación laboral en el contexto de la pandemia, para lo cual es esencial que se lleven a cabo acciones que ataquen la xenofobia y el rechazo racial. Un mundo laboral soñado es aquel en donde no se presente ningún tipo de exclusión por género, color de piel, discapacidad, orientación sexual o etnia, en donde no se viole ningún derecho ni haya trabajo forzoso o infantil (Montoya Agudelo, et. al, 2017).

Siempre ha sido un interés de la OIT defender que todas las personas que tengan un trabajo y disfruten de unos derechos laborales, incluidos a quienes no están organizadas o que laboran en la informalidad. Tales derechos, que en ocasiones han sido decisiones de la comunidad internacional, se han instituido como el mínimo social al que tiene derecho cualquier

trabajador en el ámbito mundial. Lo que hoy se requiere a nivel nacional como internacional, es que lo anterior se plasme en objetivos y estrategias claras que puedan impactar de manera positiva a las organizaciones y la sociedad en general. Para lo anterior, es necesario que haya un trabajo de manera conjunta entre instituciones como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la OIT entre otras, para tengan un lenguaje claro en las recomendaciones que puedan hacer a cada gobierno (Somavía, 2014a).

Cuando hay voluntad política, se pueden formular estrategias o acciones que estén orientadas en reducir de manera precisa el déficit existente de trabajo decente, en especial si esto se hace como resultado de una coordinada agenda gubernamental y económica en las cadenas globales de producción, lo cual se traduciría en un compromiso por garantizar las condiciones de trabajo decente de todos los involucrados en el proceso de producción de un bien y servicio, incluso de aquellos que dependen de contratos de tercerización en contextos empobrecidos. Lo anterior, permitiría que muchas personas puedan obtener mayores beneficios, al igual que mayor incremento comercial, mejoramiento en la inversión y crecimiento en las oportunidades para todas las personas.

En la actual economía, los trabajadores requieren organizarse solidariamente para asegurar el trabajo decente como fundamento para una globalización que promueva el derecho a la libertad de asociación, el diálogo social y la inclusión laboral. Finalmente, es importante resaltar que en la globalización se requiere que se incluyan valores sociales que estén fundamentados en garantizar igualdad de derechos y condiciones para todos, donde las tecnologías de la información y la comunicación jueguen un papel preponderante, toda vez que son parte de ese motor de desarrollo que permitirá que se pueda avanzar de manera significativa en una verdadera justicia social y laboral.

## Capítulo 2: Por la dignidad humana

### Más igualdad de género y menos discriminación en el campo laboral

Hablar de una nueva concepción de globalización más progresista y social implica necesariamente la visibilización de la igualdad de género como condición necesaria de un proceso que trascienda la noción de justicia desde una perspectiva meramente económica. El concepto de trabajo decente de la OIT ha abordado la igualdad de género como un elemento fundamental para garantizar el respeto por los derechos tanto de mujeres como de hombres, lo cual también se ha considerado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente en el quinto objetivo que se propone “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Organizaciones de Naciones Unidas, 2021<sup>a</sup>, párr. 1). Entre los propósitos de este objetivo se destaca:

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

**5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

**5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

**5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

**5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

**5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

**5.a** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

**5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

**5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles (Organizaciones de Naciones Unidas, 2021<sup>a</sup>, párr. 14).

No hay duda alguna de que los cambios que están en marcha en muchas naciones en favor de la eliminación de las brechas de género han dado lugar a resultados y avances positivos, pese a que persisten rezagos importantes en el tema, por ejemplo, en relación con mejorar la empleabilidad de las mujeres. La globalización ha empeorado este panorama, precarizando aún más las condiciones de trabajo de muchas mujeres a las que este proceso no les ha representado mejoras de su situación laboral (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2004a). Es por tanto de suma importancia que el concepto de trabajo decente reconozca dicha problemática en aras de convertirse en un vector que reoriente el proceso de globalización desde un enfoque humano y progresista, en el que tanto hombres como mujeres puedan acceder a un trabajo garante de un nivel de vida digno tanto para los ellos como para sus familias.

El bienestar laboral abarca, entre otras cosas, que tanto hombres como mujeres cuenten con un buen estado de salud, seguridad, alimentación, fuentes de ingreso estables, posibilidades de actuar y asociarse de manera libre en procura de sus derechos, lo cual no debe considerarse como algo revolucionario sino como un derecho fundamental. En este orden de ideas, el trabajo decente para hombres y mujeres debe ser concebido como la posibilidad de tener una compensación justa que permita a toda persona tener con que educar sus hijos y establecer una familia en condiciones que permitan el desarrollo y realización de cada uno de sus miembros, así como también el alcance de una jubilación justa de acuerdo con los lineamientos normativos establecidos.

A pesar de que fue la OIT quien formuló por primera vez el concepto de trabajo decente, es fundamental resaltar que es una tarea que deberá ser abordada, continuada, enriquecida e implementada no sólo por instituciones internacionales sino por entes gubernamentales nacionales, lo cual se podrá lograr mediante el desarrollo de variadas actividades que estén enfocadas a la generación de un trabajo decente para todos los seres humanos sin importar su género, condición socioeconómica, ideología religiosa, corriente política o lugar de procedencia. En este sentido el trabajo decente debe ser comprendido más allá de una normal laboral, fundamental o básica que es naturalmente universal, y por tanto debe ser abordado como el fundamento social y la posibilidad de formular una variedad de estándares relacionados con el empleo con ajuste a la realidad, los valores y las metas que se ha formulado la misma sociedad.

El trabajo decente para hombres y mujeres debe verse de igual manera como una dinámica que fundamenta la calidad del trabajo como una base esencial para el progreso no sólo social sino también dinámico. En cualquier rincón del mundo, en países desarrollados y en aquellos que están en vía de desarrollo, el trabajo debe verse como fundamental y necesario para la vida de cualquier persona. Debe en este punto tenerse presente que el mero hecho de que haya o no trabajo, su calidad o su pérdida, es una preocupación que debe ser primordial para los gobiernos, las comunidades, la familia y cada individuo, puesto que el trabajo puede ser uno de los factores más afecta la vida de cualquier persona.

Por otra parte, es importante tener claro que el trabajo se presenta de diversas maneras y éste se presentan diferentes formas de relaciones laborales que trascienden el clásico trabajo asalariado. Por lo anterior, es preciso tener claro que cuando se hable de trabajo decente, es fundamental que dicho concepto abarque a todos los individuos, sin importar el tipo de organización, si están el campo, en el hogar o con un trabajo formal o informal, pues lo que se busca es que la actividad laboral sea justa y digna independientemente de su naturaleza. Esto por tanto implica la eliminación de formas de explotación o realidades laborales que entrañan en sí mismas condiciones no conciliables con el concepto de decencia que formulado la OIT. La realidad de muchas mujeres trabajadoras en el mundo constituye una de las más urgentes.

Al mirarse las desigualdades de género, es preciso deconstruir discursos y narrativas que pretenden naturalizarlas. Estas desigualdades no deben considerarse como algo decente, puesto que a la luz del análisis laboral, muchas mujeres suelen desarrollar una variedad de trabajos no remunerados que con frecuencia los hombres no llevan a cabo, o en el mejor de los casos, sólo reciben una remuneración menor en comparación con lo que reciben los hombres ejerciendo la misma labor, lo cual evidencia asunciones equivocadas sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral que históricamente han llegado a pasar inadvertidas (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2003). La labor de la OIT no ha sido ajena a esta problemática y por ello ha considerado el tema de la equidad de género junto con un desarrollo sostenible que propenda por los derechos laborales y una verdadera protección social, donde pueda establecerse un verdadero crecimiento sostenible y un cumplimiento de los objetivos de desarrollo, los cuales debe estar centrados en el trabajo, el desarrollo y creación de nuevas empresas que permitan el mejoramiento y desarrollo de oportunidades para todo el recurso humano.

Alcanzar un trabajo decente y la igualdad de género, es un deseo y un propósito que debe orientar los esfuerzos de toda organización o gobierno y debe servir como criterio para evaluar el éxito de su gestión con relación a las políticas laborales. La igualdad de género en el trabajo puede considerarse además como un aspecto clave para lograr un proceso de inclusión que ayude a impulsar cada vez más a los mercados a trabajar en beneficio de la comunidad en general.

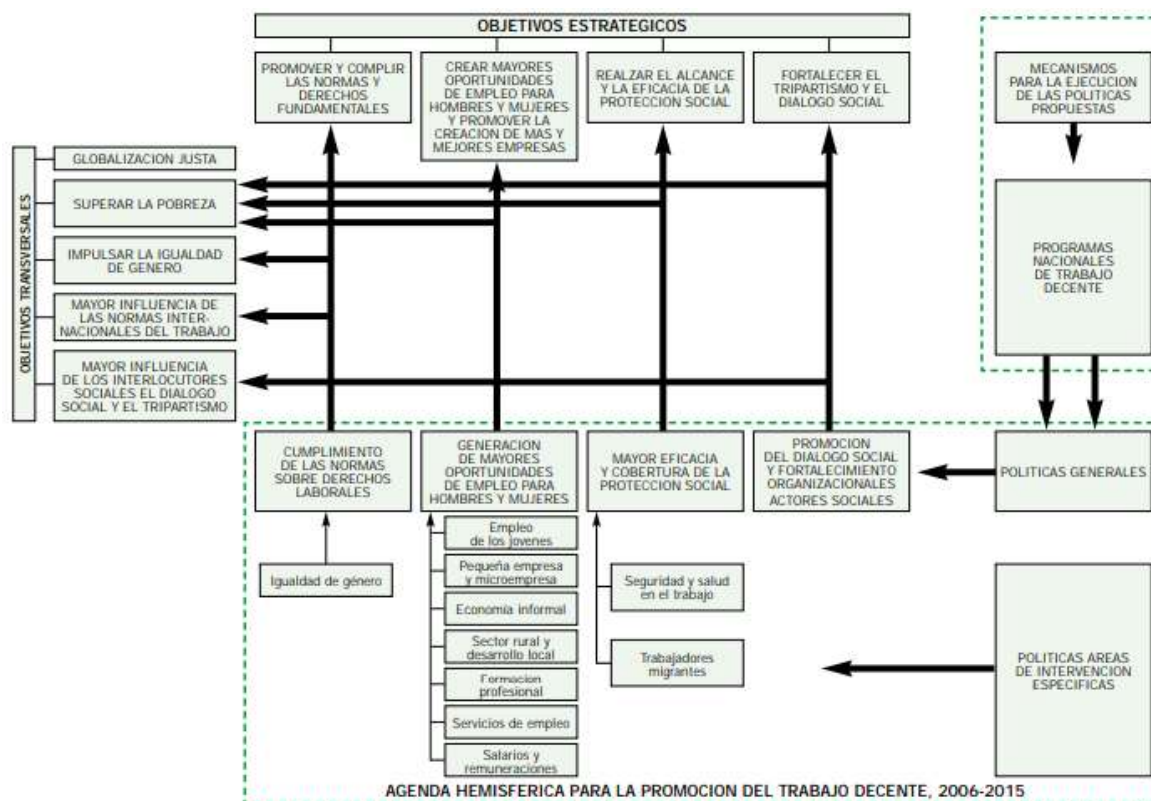
Finalmente, hoy debe trabajarse para luchar contra la pobreza y la desigualdad laboral de género. Los hombres aun disfrutan de grandes ventajas y beneficios en el mundo laboral, mientras que las mujeres deben luchar para salir de la pobreza. Frente a lo anterior, se tiene que encontrar trabajo es mucho más difícil para la mujer que para el hombre en todo el mundo. [...] Cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad, y se prevé pocos avances a corto plazo. [...] El índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. [...] En cambio, el de los hombres es del 75%. A la mujer que desea trabajar le resulta más difícil conseguir empleo que al hombre. [...] Si bien el empleo vulnerable es generalizado tanto para la mujer como para el hombre, la mujer tiende a tener una presencia excesiva en determinadas clases de empleo vulnerable: hay más probabilidades de que el hombre trabaje por cuenta propia, en tanto que la mujer suele

ayudar en tareas del hogar o negocios de familiares. [...] La libertad de trabajar, por decisión propia y en condiciones de dignidad, seguridad y equidad, es esencial para el bienestar humano. [...] Garantizar que la mujer goce de este derecho es un objetivo importante en sí mismo. [...] Desde una perspectiva económica, la reducción de la brecha de género en la participación en la población activa podría aumentar considerablemente el PIB mundial (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2018<sup>a</sup>, párr. 1).

Es posible pensar que la estrategia de proponer un trabajo decente por parte de la OIT ha buscado que las mujeres tengan oportunidades para salir de la pobreza, si se tiene claro que como ya se ha dicho, el trabajo es la base para lograr igualdad, prosperidad y un proceso de equidad ya sea en el hogar como en el lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta lo presentado hasta el momento, es importante tener presente que la OIT ha formulado una propuesta de agenda hemisférica que, al llevarse a cabo, es posible que permita alcanzar un verdadero trabajo decente. En dicha agenda, que se presenta en la siguiente Figura, se puede evidenciar la interrelación que debería existir entre los objetivos estratégicos y los objetivos transversales.

**Figura 1:** *Agenda hemisférica para generar trabajo decente*



*Nota.* Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2006, pág. 24)

La Figura sintetiza y expresa la necesidad de centrar todas las energías en mejorar el trabajo en sus diferentes dimensiones y realidades para dar respuesta a la agenda hemisférica propuesta por la OIT, en especial con respecto a la realidad de millones de familias que viven del día a día de la informalidad, garantizando así una globalización justa, la superación de la pobreza, el impulso de la igualdad de género y la consolidación de marcos normativos que influyan de manera positiva en las normas internacionales del trabajo y la comunicación tripartita entre el estado, los trabajadores y empleadores (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2006).

Comprender la globalización y relacionarla con la igualdad entre hombres y mujeres, obliga a que se tenga hacer una reconsideración de la forma como está organizada la vida de todos. Brindarle la oportunidad a la mujer para que tenga cada vez una mayor participación en el mundo laboral, puede ser una un elemento que cada vez pesará más en los programas de la política social que necesita el siglo XXI. Es imperativo que exista un verdadero compromiso con la igualdad de género para superar todos los supuestos tradicionales que obran en contra de las

mujeres. El desafío universal, sin embargo, se fundamenta hoy en día en brindar protección tanto a hombres como a mujeres que desempeñan una serie de actividades laborales caracterizadas por la precariedad y no únicamente a quienes trabajan bajo un modelo económico formal.

Debe prestarse atención a los efectos que puede traer consigo la igualdad de género, del mismo modo es fundamental tener claridad de los desafíos y oportunidades que puede permitir se presente mayor apertura tanto a las fronteras como a las mismas economías. Gracias a los nuevos avances de las tecnologías de la información y la comunicación, hoy se está haciendo una transformación profunda entre la relación existente entre la oferta y la demanda de la fuerza laboral, lo que puede permitir que haya una mayor persistencia en la desigualdad de género y oportunidades laborales.

Hoy se está en deuda en reconocer la labor que las mujeres han desempeñado para lograr la estabilidad de la familia y la sociedad, actividades que en algunas sociedades aun han estado invisibles y que no se han tenido en cuenta en la economía. No debe olvidarse que un hombre o una mujer sin trabajo, es una familia completa que está desempleada. No debe olvidarse que el trabajo es el medio para lograr un fin, al igual que es un medio en el que puede demostrarse la creatividad, donde puede contribuirse al desarrollo y la realización de las sociedades. Debe resaltarse que en este nuevo siglo las mujeres han logrado escalar con dificultad a puestos de liderazgo que tradicionalmente les fueron vedados y que, de alguna manera, les ha permitido influir en la toma de decisiones para la transformación de la política, la organización, sociedad y en la generación de un trabajo decente y digno para el desarrollo de la sociedad.

### **Un trabajo decente para una buena salud mental**

Hoy en día, entre otros elementos importantes del trabajo decente, la salud mental de las personas ha venido ganando terreno como un aspecto clave de la dignidad del trabajo, aspecto que se ha acelerado a partir de lo vivido durante la pandemia de la COVID 19 que ha tenido efectos considerables en la cotidianidad laboral y por lo tanto en la salud mental de los empleados, tal como lo reconoce la OMS:

Los últimos meses han traído muchos retos: para el personal de salud, que presta sus servicios en circunstancias difíciles, y acude al trabajo con el temor de llevarse la COVID-19 a casa; para los

estudiantes, que han tenido que adaptarse a las clases a distancia, con escaso contacto con profesores y compañeros, y llenos de ansiedad sobre su futuro; para los trabajadores, cuyos medios de vida se ven amenazados; para el ingente número de personas atrapadas en la pobreza o en entornos humanitarios frágiles con muy poca protección contra la COVID-19; y para las personas con afecciones de salud mental, muchas de las cuales están todavía más aisladas socialmente que antes. Por no hablar de la gestión del dolor de perder a un ser querido, a veces sin haber podido despedirse (Organización Mundial de la Salud, 2020, párr. 2).

No es un secreto que el trabajo es elemento fundamental para la vida y la salud mental tanto de hombres como mujeres, de ahí que el desempleo, el subempleo o sentirse abrumado por una serie de tareas que son agotadoras pueden afectar no sólo el entorno social sino el físico o mental, máxime cuando por causa de la pérdida de un empleo, ya no se cuenta con ningún tipo de protección como fundamento de un trabajo digno o decente. Aquellos trabajadores que por alguna circunstancia han tenido que experimentar algún tipo de dificultad y que como consecuencia han tenido que dejar el trabajo o que deben seguir trabajando sin tener la posibilidad de reconocer de manera que requieren atención profesional, tienen una situación aún más delicada. No es inusual que, ante problemas de salud mental, a muchos trabajadores no se les permita continuar con la vida laboral o se les vea como parte del problema sin brindárseles ningún tipo de solución.

No hay duda alguna que algo muy significativo es la actividad económica y su efecto puede verse reflejado en la calidad de vida de todas las personas. Como ya se ha dicho, el trabajo tiene relación directa con cualquier persona y, por lo tanto, su salud mental y trastorno se relacionan de manera directa con lugar trabajo y con la actividad que desarrolle. Lo anterior, ha sido un tema que se ha venido analizando desde hace mucho tiempo en organizaciones como la OIT, donde han llegado a la conclusión que dicha situación puede derivarse por la falta o ausencia de un trabajo decente, el cual se ha observado un déficit notorio en la economía mundial.

Es por lo anterior, que hoy se confirma la imperiosa necesidad de que haya una multiplicación de trabajos que les permitan a todas las personas tener unos ingresos dignos y les permita tener una vida decente y una protección de la dignidad humana, donde haya un respeto por los derechos de los trabajadores como la libertad sindical, la negociación colectiva y la

erradicación del trabajo forzoso, infantil y discriminatorio. Debe recordarse que un trabajo en condiciones de decencia debe implicar la protección en el trabajo de aquellas situaciones imprevistas o que estén relacionadas con la vulnerabilidad cuando no es posible llevarse a cabo el desarrollo normal de la actividad laboral, tal como la que ha derivado de la COVID 19. No debe olvidarse en este punto que todo trabajo decente debe dar respuesta a cualquier necesidad que puedan tener las personas, lo que le hace un tema esencial para quienes requieren atención de su salud mental.

Muchas de las personas que presentan algún problema relacionado con la salud mental, no sólo tienen que afrontar la misma enfermedad o condición, sino que en ocasiones deben hacer frente a la carga social que ello trae debido a que muchas veces este tipo de enfermedades representan un estigma social, lo cual puede hacerse extensivo al mundo laboral. Un aspecto que debe destacarse es que las personas que presentan algún tipo de dificultad como la expuesta hasta el momento, les cuesta mucho no sólo conseguir sino conservar su empleo. Es posible que sufran algún tipo de exclusión laboral debido a equivocados prejuicios relacionados con la incapacidad laboral, a pesar de que se hayan recuperado o que su posible discapacidad este bajo control. Lo anterior puede derivar en aislamiento, desánimo, altos niveles ansiedad y en un estrés elevado (Montoya Agudelo, et. al., 2019).

Ahora bien, es importante tener presente que todas las cuestiones que tienen relación con la salud mental tienen repercusiones que sobrepasan a las personas y a las mismas familias. Por ejemplo, para algunos empleadores ello puede estar relacionado con problemas como la baja productividad, aumento de ausentismo laboral, alta demanda de la rotación de personal, al igual que un aumento en los costos de la contratación, la capacitación y, por lo tanto, en una reducción de las utilidades. En ocasiones cuando se experimentan situaciones como las descritas antes, generalmente los directivos o propietarios, particularmente de las medianas o pequeñas empresas, pueden ver comprometidos los objetivos de la organización, lo cual demanda que el abordaje de la salud mental de los trabajadores se considere como un asunto esencial de las políticas de bienestar laboral (Montoya Agudelo, 2021).

Debe tenerse presente que el problema de la salud mental es aún peor para trabajadores que no cuentan con ningún tipo de protección social. La precariedad laboral es una situación que

ha afectado a algunas personas que están en edad de trabajar, pero no que no se han podido vincular a la formalidad laboral y, por lo tanto, no cuentan con ningún tipo de asistencia social o institucional que debería ofrecerse hoy en día, lo cual afecta notablemente a muchos países que se encuentran en vía de desarrollo.

El trabajo decente debe ser visto no sólo como una herramienta fundamental para tener una sana salud mental, sino que debe ser considerado como un instrumento fundamental que puede aportar al desarrollo de la economía global que esté orientada al beneficio de todas las personas en igualdad de condiciones y que permita dar respuesta a los diversos problemas relacionados con la inseguridad y la incertidumbre de millones de trabajadores. Ahora bien, es importante tener presente que, mediante la garantía de un trabajo decente, se puede abordar la salud mental de todas las personas mediante aspectos como:

- Garantizar que todos los lugares de trabajo se caractericen por ser espacios saludables.
- Tener claridad que el bienestar físico y mental de todo trabajador, es fundamental para el mejoramiento de su productividad y, por lo tanto, su rendimiento se eleva y se eleva la presión sobre el sistema de salud, el bienestar y no menos importante la seguridad social.
- Luchar para evitar al máximo la discriminación contra cualesquiera personas que pueda sufrir cualquier tipo de patología relacionada con la salud mental, si se tiene presente que el derecho al trabajo debe ser igual para todos, donde no haya ningún tipo de exclusión.
- Promover de manera constante la oportunidad de acceder a un trabajo en condiciones de decencia para todos.
- Ofrecer protección a todas las personas que no están en condiciones de trabajar (Montoya Agudelo, 2021).

Una de las herramientas con las que hoy en día cuentan las organizaciones para hacer frente a los problemas relacionados con la salud mental, es llevar a cabo los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-, los cuales deben estar caracterizados por el ofrecimiento de elementos esenciales que estén encaminados al cuidado no sólo de la salud física sino mental

de los trabajadores. Ahora, como complemento a lo anterior es necesario que se cuente con programas claros para la discapacidad, programa que debe ocuparse en la promoción de oportunidades de acceso a un trabajo decente para este tipo de población en particular, al igual que debe ser un programa que esté fundamentado en la igualdad de oportunidades y trato para todos mediante la solidez de un verdadero diálogo social.

Todos los temas relacionados con el trabajo y la salud mental, deben ser parte del componente del trabajo decente y base fundamental para lograr una sociedad integradora y decente. Por lo anterior y para dar respuesta los problemas de la salud mental, es necesario que se fomenten permanentemente acciones que estén orientadas a la protección de la salud mental tanto en la casa como en el medio laboral. En conclusión, hoy debe existir un diálogo permanente entre gobierno, sector productivo y trabajadores para lograr establecer políticas de bienestar laboral y salud mental para todos los trabajadores.

### **La discriminación laboral como problema laboral**

Al igual que en muchos aspectos de la vida real y social, en el mundo laboral se viven aspectos relacionados con la intolerancia y los prejuicios, a pesar de que se ha hecho modificaciones a las normatividades y políticas laborales para combatirlos, aún persisten fenómenos relacionados con la discriminación por color de piel, origen, orientación sexual, credo religioso o ideología política entre otros aspectos.

La discriminación laboral es una acción que flagela los derechos humanos, sin importar género, aunque las mujeres pueden ser las más vulnerables. El trabajo forzoso, la denegación de derechos a migrantes, minorías e indígenas son fenómenos directamente relacionados con procesos de discriminación laboral que han persistido durante siglos, lo cual hace necesario y urgente que instituciones internacionales y entidades gubernamentales trabajen de manera conjunta en la formulación de políticas y estrategias en pro de la defensa y rechazo a cualquier acción de discriminación laboral. Trabajar en políticas que estén en contra de la discriminación laboral, es demostrar un verdadero compromiso en mejorar la calidad de vida y moral de la sociedad.

Como miembros activos de la sociedad, debemos sentir satisfacción de dejar atrás acciones, conductas o actitudes discriminatorias, y debemos sentir el llamado a defender una sociedad multicultural, multirracial y multiplural que lucha por el respeto y protección de la dignidad de todos los seres humanos y que trabaja arduamente por la erradicación de los legados de la esclavitud, el trabajo forzoso, la precariedad y la discriminación laborales.

Las realidades de la discriminación laboral son cada vez evidentes en los lugares de trabajo, pues existe una mayor preocupación por visibilizarlas. A pesar de que el racismo por ejemplo es una problemática que se ha venido combatiendo desde la década de los años 50's, sigue siendo una enorme dificultad que ha negado a desaparecer completamente del mundo laboral. La discriminación conlleva a que las personas que deban enfrentar día a día problemas relacionados con la falta de empleo y la exclusión, es decir, la falta de oportunidades para ejercer un trabajo en condiciones dignas y decentes.

Cada Estado debe reconfirmar su lucha en contra de cualquier tipo de discriminación laboral que se presente. Es por lo anterior que organismos como la OIT deben estar vigilantes y deben apoyar a las organizaciones laborales para luchar contra cualquier tipo de discriminación laboral. No cabe duda de que uno de los compromisos que se ha formulado para la generación de un trabajo digno y decente, es poder garantizar acciones conjuntas entre el Estado, los empleadores y los empleados en contra de la discriminación laboral expresada en aspectos como la nacionalidad u origen étnico, género, edad, maternidad, religión, orientación sexual, estatus social, enfermedad o discapacidad.

La OIT en busca de la no discriminación laboral, ha aportado una serie de documentos que tienen como propósito fijar parámetros y normas como respaldo a la alianza que debe existir entre el sector público y privado para que no se lleve a cabo ningún tipo de prácticas discriminatorias y como mecanismo de diálogo e inclusión social para todas las personas. En 1998, en la Declaración de los principios y derechos fundamentales redactado por los Estados miembros de la OIT, se acordó incluir en dicho documento cuatro categorías con el propósito de velar por el respeto de los derechos de los trabajadores. Dichas categorías fueron: "la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación

de la discriminación en materia de empleo y ocupación” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019d, pág. 2), en este documento se deja ver de manera clara que dichas categorías son un derecho universal.

Muchas de las aspiraciones para la erradicación de cualquier forma de discriminación pueden ser alcanzados si se conocen y aplican los diversos convenios establecidos por la OIT relacionados con la empleabilidad para migrantes, indígenas, mujeres, personas adultas y jóvenes. No cabe duda de que tales convenios, tienen como propósito de brindar protección a millones de trabajadores migrantes, sus familias y cientos de pueblos indígenas entre otros. De igual manera, en dichos convenios se propone de manera amplia diversas maneras de enfrentar las formas de discriminación que se puede presentar en el ámbito laboral.

Es necesario que haya una estrecha relación entre el Estado, la empresa, la academia y las asociaciones laborales para que, entre todos, puedan trabajar de manera conjunta para identificar y formular una variedad de instrumentos que estén encaminados a combatir todo proceso de discriminación que se lleve a cabo en el mundo laboral del siglo XXI. No hay duda de que la agenda sobre el trabajo decente es un elemento que está en permanente desarrollo con el fin de ampliar y brindar garantías para que tanto hombres como mujeres puedan tener una participación en el desarrollo de cualquier tipo de actividad productiva de una manera segura, libre y sobre todo digna. Es fundamental, por tanto, ampliar las oportunidades de acceder a un trabajo decente mediante la eliminación de cualquier tipo de exclusión.

Hoy se hace necesario que se combata de diversas maneras la discriminación que se pueda presentar en cualquier lugar de trabajo. Por lo anterior, es fundamental que organismos como la OIT, las Naciones Unidas, los gobiernos de cada nación y todos los sectores empresariales trabajen conjuntamente en la promoción de un pacto relacionado con la no discriminación laboral en cualquier tipo de organización.

### **El trabajo decente como fundamento de la dignidad humana**

Como ya se ha argumentado, el trabajo es la fuente para la erradicación de la pobreza a nivel mundial. Cada día en el mundo, millones de personas buscan trabajar para tratar de salir de la pobreza, situación que la pandemia agudizó. También es claro que alrededor del mundo

muchas personas tratan de vivir y trabajar bajo condiciones de pobreza y no esperan un milagro, sino que puedan tener oportunidades justas de acceder a un trabajo decente para superar dicha situación. Por ello es necesario que las decisiones gubernamentales estén enfocadas en responder a un clamor democrático para mejorar significativamente la condición laboral de las personas.

Ya se ha dicho que millones de personas y sus familias viven aproximadamente con menos de 5.5 dólares al día, esto constituye un porcentaje alto de la fuerza laboral mundial que trata de ganarse la vida en tareas informales que son de baja productividad y, por lo tanto, los ingresos que tienen son bajos y reciben poca o nula protección social. Ahora bien, es necesario tener presente que, pese al crecimiento y desarrollo de la globalización, se puede evidenciar que el crecimiento económico no se ha traducido necesariamente en una mejora de las condiciones laborales de las personas según lo propuesto por la OIT, de ahí que sea necesario que esta conexión no se dé por supuesta y antes bien, se traduzca en compromisos que permitan hacer llegar la riqueza de ese crecimiento a las personas que contribuyen a generarla por cuenta de su actividad laboral.

No cabe duda de que, para tener unos resultados positivos con relación al trabajo decente, es necesario que se tengan políticas laborales que estén pensadas en generar bienestar, calidad de vida y dignidad laboral. Es importante que se piense en la creación de empleos que permitan no solo calidad de vida, sino también un crecimiento económico y social de los países. Es necesario que se haga una revisión de las actuales políticas macroeconómicas de cada nación y es fundamental, orientarla en tal sentido que ellas puedan ser el reflejo de una política que esté orientada en garantizar el acceso a un trabajo decente como factor de desarrollo social y crecimiento económico. El acceso a un trabajo decente, un empleo pleno y productivo, deberían ser parte de los principales objetivos de todos los gobiernos y de las realidades nacionales. Lo anterior, es parte fundamental como instrumento para alcanzar los ODS -Objetivos de Desarrollo Sostenible- especialmente aquellos que están relacionados con la reducción de la pobreza y trabajo decente y crecimiento económico.

Finalmente, es fundamental tener presente que hoy más que nunca debemos ser más conscientes de lo esencial o fundamental del empleo como herramienta para acabar con la

pobreza y como elemento esencial para la dignidad humana. Razón por la cual, es esencial que se unan esfuerzos para que se puedan formular políticas concretas y se definan programas orientados para que haya una mayor inversión y se pueda mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y comunidad en general, para reconfirmar de esta manera la importancia que tiene el trabajo decente como fundamento de la dignidad humana.

### **El acceso a un trabajo decente para personas con discapacidad**

La sociedad actual se debería caracterizar por ser más equitativa, inclusiva y creyente del valor que tiene la diversidad, en tal sentido que puedan dar respuesta a todos los objetivos formulados para el desarrollo sostenible, en especial a los que tienen que ver con el “fin de la pobreza, la educación de calidad, el trabajo decente y crecimiento económico y la reducción de las desigualdades” (Organizaciones de Naciones Unidas, 2015a).

Según la Organización de Naciones Unidas “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Naciones Unidas, 2006, pág. 1). El concepto de trabajo decente es especialmente necesario para esta población como una manera de garantizar que tanto hombres como mujeres que tengan algún tipo de discapacidad puedan acceder a un trabajo que se caracterice por la decencia y por la inclusión. Principalmente en el marco que el trabajo permite a una persona con discapacidad fortalecer sus relaciones interpersonales, mejorar sus habilidades duras y ponerlo en igualdad frente a otros a quien las sociedades han marcado como diferentes. No cabe duda de que todas las personas, aun con algún tipo de discapacidad tienen derechos y aspiraciones de poder acceder a un trabajo decente bajo los siguientes preceptos:

La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, que se refiere a los principios de libertad, equidad en el trabajo, no discriminación, libertad de asociación sindical o negociación colectiva, seguridad social.

La existencia y generación de oportunidades de empleo, clave para el crecimiento económico y humano de las personas.

La protección social de los derechos de los trabajadores en relación con los servicios médicos, seguros de desempleo, sistema de jubilación y de asistencia social.

El diálogo social, mediante la existencia de intercambio políticos, regulatorios y sociales entre los participantes de la relación laboral (Palomares Vaughan y García Turuel, 2019, pág. 226).

En el 2015, la Organización Internacional del Trabajo publicó el documento denominado “estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad”, en dicho documento se ha establecido que

si se desea cumplir plenamente la misión de la OIT de contribuir a la paz, la prosperidad y el progreso mediante la creación de oportunidades de empleo decente para todos los hombres y mujeres, es imprescindible incluir de manera efectiva y sistemática a mujeres y hombres con discapacidad. De los mil millones de personas con discapacidad en el mundo -es decir, un 15 por ciento de la población actual<sup>1</sup> - al menos 785 millones están en edad de trabajar (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a, pág. 1).

A pesar del número tan alto de personas con discapacidad presentado por la OIT, muchas de ellas han podido hallar un empleo satisfactorio, lo cual les ha permitido integrarse a la sociedad y se sienten productivos, gracias al desarrollo de la actividad laboral que desarrollan. Por otro lado, es posible que un alto porcentaje de discapacitados no han tenido aún la oportunidad de acceder a un trabajo en donde pueda explotar sus capacidades y talentos, además que “las personas con discapacidad eran consideradas un castigo para sus familias y condenadas a vivir sin ningún tipo de desarrollo ni de integración” (Parra Dussan, 2011, pág. 140).

Como ya se ha dicho en otras oportunidades, la OIT siempre ha tenido el interés por promover igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres sin importar el tipo de discapacidad que se tenga y para lograrlo, ha puesto a disposición el convenio internacional número 159 de 1983, el cual en líneas centrales habla sobre la readaptación profesional y el empleo para personas inválidas.

Ahora bien, es importante destacar de igual manera que en el interés de la OIT por brindar mejores oportunidades a las personas con algún tipo de discapacidad, ha formulado unas estrategias de inclusión laboral para este tipo de personas, bajo los siguientes principios “No discriminación; igualdad de oportunidades; accesibilidad; respeto por la discapacidad, en tanto

que parte de la diversidad humana; igualdad de género; participación de las personas con discapacidad a través de las organizaciones que las representan” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a, pág. 5).

En este orden de ideas, la OIT tiene claro que es necesario hacer una *mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad*, como estrategia de inclusión. Lo anterior, ha estado fundamentado no sólo en la normatividad internacional relacionada con el tema, sino en el interés sobre la no discriminación laboral para personas con algún tipo de discapacidad y para lograrlo, ha hecho mayor énfasis en los convenios internacionales sobre la discriminación -empleo y ocupación- 111 de 1958 y el 159 mencionado anteriormente, ambos bajo el interés de garantizar el derecho de las personas con discapacidad en todo el mundo y la posibilidad que ellos pueden tener de acceder a un trabajo en condiciones dignas y decentes (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a).

Uno de los intereses que ha dejado claro la OIT es que se pueda *incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes*, el propósito de esta estrategia es que se pueda tener pleno conocimiento de las cuestiones relacionadas con la discapacidad a fin de que dicha institución pueda tener claridad del panorama de la situación de esta población minoritaria y con ello, pueda establecer acciones que permitan a los entes gubernamentales desarrollar estrategias que estén encaminadas a garantizar sus derechos laborales (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2006).

Otra de las estrategias establecidas es *prestarles mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT*. El propósito de esta estrategia es trabajar de manera conjunta entre el gobierno, las asociaciones laborales y los empleadores para la formulación políticas encaminadas a brindar mayor atención tanto a hombres como a mujeres que tengan algún tipo de discapacidad. Como instituciones de apoyo a lo anterior, se cuenta con la “Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (GBDN), una iniciativa de gran éxito destinada a aumentar la concienciación en materia de discapacidad entre las organizaciones de empleadores y que cuenta con la participación de las asociaciones internacionales de personas con discapacidad” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a, pág. 7). De igual manera, es importante destacar que

Los programas y proyectos de cooperación técnica constituyen un medio de acción importante para la OIT a nivel nacional, regional y mundial. Sin embargo, las personas con discapacidad por ahora están incluidas de forma explícita tan sólo en un número relativamente pequeño de proyectos y programas. La presente estrategia está destinada a alentar y, de ser necesario, respaldar la inclusión efectiva de hombres y mujeres con discapacidad entre los beneficiarios destinatarios de las actividades principales de cooperación técnica, basándose en la experiencia recabada hasta la fecha (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a, págs. 7-8).

La cuarta estrategia definida por la OIT fue la *promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad*, esta táctica se ha formulado con el propósito de que el organismo formule propuestas para lograr una mayor integración tanto de hombres como de mujeres que tengan algún tipo de discapacidad, por tal razón, es fundamental que se tenga atención al proceso de selección, contratación y retención de las personas con algún tipo de discapacidad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a).

*Una base de conocimientos más sólida* es la quinta estrategia propuesta por la OIT como plan de acción para la integración de personas con discapacidad. El objetivo de esta estrategia es dar conocer las buenas prácticas relacionadas con la integración de las personas con algún tipo de discapacidad y donde “precisamente, una parte central de la estrategia es hacer que esta información sea de fácil acceso gracias a la ampliación y actualización de la Plataforma de intercambio de conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a, pág. 9).

Como ya se ha dicho, la OIT desde su creación ha buscado crear alianzas con otras organizaciones a fin de fortalecer los procesos laborales en especial para las personas con discapacidad, es por ello por lo que la sexta estrategia se ha denominado *cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas*, con el fin de formular una serie de acciones para promover la igualdad de oportunidades laborales entre todas personas con discapacidad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015a).

No cabe duda de que, por la falta de oportunidades, es elevado el índice de pobreza y desempleo de las personas con discapacidad. Por otro lado, es posible que aquellas personas discapacitadas que tienen la posibilidad de acceder a un trabajo no reciban los mejores niveles

de seguridad o padezcan una baja remuneración, lo que puede traducirse en una baja posibilidad de progreso, ello sin importar el tipo de actividad que se desarrolle o las habilidades que se posean. Sumado a lo anterior, otros de los factores que es un impedimento para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad son las barreras físicas y el rechazo por su discapacidad, aspectos que les hacen perder la esperanza de pertenecer a la sociedad y sentirse efectivamente integrados a ésta.

En el informe mundial sobre la discapacidad del 2011, según la OMS -Organización Mundial de la Salud- se estimaba que el 15% de la población mundial contaba con algún tipo de discapacidad. En el caso de América Latina y el Caribe, se estimaba la existencia de aproximadamente 85 millones de personas con algún tipo de discapacidad y solamente entre un 10% o 20% de ellos se encuentran empleados (Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial, 2011). Como complemento a lo anterior, es importante destacar que, según la OIT, el 80% de las personas que conviven con alguna discapacidad en el mundo, viven en zonas rurales de los países que se encuentran en vía de desarrollo, lo que les convierte es una población con un alto grado de vulnerabilidad y marginalidad (Somavía, 2014a).

Es importante tener presente que aquellos países que todos los días luchan por lograr dar cumplimiento a los objetivos del milenio y lograr la sostenibilidad, tienen claro que ello no es posible si en el desarrollo de sus actividades existen procesos relacionados con la supresión social. Es necesario que la sociedad hoy respete a las personas con cualquier tipo de discapacidad, es necesario que se les brinde la oportunidad de participar de manera activa en los procesos de producción y el desarrollo de crecimiento económico, al igual que voz en los procesos de diálogo en todos los elementos que podrían afectar la vida y el bienestar laboral de este tipo de población particular.

Ahora bien, es importante resaltar que el objetivo de luchar por un trabajo decente que se ha confiado a la OIT se constituye en un referente generalizado que fue reconfirmado por las Naciones Unidas durante el desarrollo de la cumbre mundial desarrollada en el 2005, al igual que el compromiso ONU en ir incorporando de manera paulatina y sistemática a sus actividades aquellos temas relacionados no sólo con el empleo sino con el trabajo decente como fundamento para todas las personas (Naciones Unidas, 2005).

Como ya se ha dicho, las personas discapacitadas tienen los mismos derechos que aquellas personas que no tienen ningún tipo de problema, por lo tanto, es fundamental que se les brinden oportunidades que les permitan explotar su potencial y, por lo tanto, es conveniente que se les brinden oportunidades de acceder a un empleo caracterizado por la igualdad y el respeto como herramienta fundamental para lograr una sociedad más justa e integradora.

La OIT ha propuesto una serie de convenios para que muchas naciones puedan adaptarlos y tomarlos como referentes para lograr no sólo un trabajo decente, sino como base para garantizar que todas las personas puedan gozar de unos derechos laborales. Es por lo anterior, que el Convenio 159 aprobado en 1983 denominado *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, establece en su primer artículo que:

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por **persona inválida** toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1985, párr. 10).

Dicho convenio, se constituye en la columna vertebral que propone la OIT para que las organizaciones, el Estado y las agremiaciones laborales, vean en las personas discapacitadas seres humanos con unos derechos que deben ser protegidos y garantizados a la luz de la normatividad sobre el tema. Es necesario además que haya una mayor inclusión laboral de todas las personas con discapacidad mediante una oferta de un mercado laboral que esté dispuesta a comprender que la discapacidad no significa carencia de competencias y habilidades, de tal modo

que estas personas puedan contribuir sus talentos para el desarrollo de las organizaciones sin padecer ningún tipo de exclusión ni ser objeto de condescendencia.

Finalmente, debe destacarse que a pesar de que muchas naciones han venido trabajando arduamente para garantizar la inclusión laboral para las personas con discapacidad, aun hacen falta mayores iniciativas que promuevan los derechos y la dignidad de esta población que históricamente ha sido vulnerada y excluida y que merece un mayor empoderamiento en la sociedad como parte integral de ella y fuente para el desarrollo de la economía. La integración de la población discapacitada al mundo laboral en condiciones dignas y decentes, es la respuesta a una sociedad mucho más justa e igualitaria.

### **Más trabajo decente para los jóvenes y así lograr un mejor mundo**

Hoy hay en la sociedad una alta preocupación por los altos índices de desempleo, la falta de oportunidades educativas y la crisis económica que está golpeando a los jóvenes alrededor del mundo. El desempleo para los jóvenes cada día aumenta de manera acelerada a nivel mundial con relación al crecimiento del índice de desocupación en muchos lugares del mundo. Desde hace décadas, los jóvenes han estado más expuestos a la crisis laboral y desempleo que otras edades.

Es necesario que a los jóvenes que hacen parte del presente y futuro de las naciones, se les preste atención y se formulen políticas que estén encaminadas a permitirles mejores oportunidades, toda vez que debe tenerse en cuenta que

En América Latina y el Caribe hay 9,4 millones de jóvenes desempleados, 23 millones que no estudian ni trabajan ni están en capacitación, y más de 30 millones sólo consiguen empleo en condiciones de informalidad, de acuerdo con el nuevo informe de la OIT.

La tasa de participación laboral de los jóvenes de 48,7% en 2020, ha estado descendiendo en forma leve pero persistente desde el año 2000, cuando era de 53,7%. Esto significa que en la actualidad hay más de 52 millones de personas entre 15 y 24 años en la fuerza de trabajo regional, incluyendo los ocupados y aquellos que están desocupados, pero buscan activamente un empleo.

La tasa de desempleo juvenil prevista para 2020 es de 18%. Esta proporción es poco más del doble de la tasa general y tres veces más que la de los adultos, una situación que se repite en casi todos los países.

El desempleo es considerado como la punta del iceberg por la OIT, que además destaca la importancia de considerar la alta tasa de informalidad de 62,4% para los jóvenes, 10 puntos porcentuales mayor que la de los adultos. Esto implica que la mayoría de los empleos disponibles para ellos son precarios, con bajos ingresos, sin protección ni derechos.

El informe de Tendencias publicado por OIT este año (2020) hace especial referencia a que “una quinta parte de los jóvenes son ninis, lo que significa que ni están adquiriendo experiencia en el mercado de trabajo, ni recibiendo ingresos provenientes de un trabajo, ni mejorando su educación o sus competencias” (Organización Internacional del Trabajo, 2020, pág. 1).

En América Latina y el Caribe 21,7% del total de jóvenes están dentro del grupo de los ninis, una tasa que también ha experimentado una leve pero persistente alza desde el año 2000, cuando era de 20,1% (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2020<sup>a</sup>, párr. 6).

Otro asunto que debe destacarse es que, en muchos países, a pesar de que se empleen a los jóvenes, muchos de ellos cuentan con empleos que son de baja calidad, con remuneraciones precarias, discontinuos o de manera insegura, lo que aumenta las estadísticas de jóvenes en condiciones de pobreza que deben vivir con menos de 5.5 dólares al día. Esta situación sin lugar a duda ha perjudicado más a las mujeres que a los hombres. De igual manera, la falta de oportunidades para los jóvenes ha impedido que muchos de ellos puedan aprovechar y demostrar las competencias y habilidades que poseen, situación que afecta de igual manera la economía y la productividad de la sociedad que necesita de jóvenes talentos para garantizar la renovación generacional. Es por esto que es fundamental que hoy en día se formulen políticas encaminadas a la sostenibilidad de los jóvenes y en el trabajo solidario generacional, en tal sentido que se pueda tener claridad sobre el futuro de la juventud y se pueda tener mejores alternativas laborales que les permitan mejorar su calidad de vida, lo cual es posible si se logra acceder a un trabajo en condiciones dignas y decentes para alcanzar un mundo cada vez más solidario e incluyente.

No hay duda alguna que son los jóvenes los agentes de cambio y son los encargados de lograr un mejor mundo, pero para alcanzarlo es necesario que haya mayor equidad en cada país y un ecosistema de oportunidades en donde prosperen sus talentos. Hoy es necesario brindar

mayores oportunidades a los jóvenes, puesto que son ellos una fuerza productiva, creativa e innovadora con capacidades de aportar mayor sostenibilidad y crecimiento, no sólo para el desarrollo de las naciones sino lograr cumplir con un mundo más sostenible. Es imperativo un urgente llamado a unir esfuerzos para que muchas naciones puedan garantizar que los jóvenes puedan acceder a una oferta laboral decente y así, no solo puedan salir de la pobreza, sino que logren cumplir sus sueños.

Como respuesta a la crisis laboral, la OIT en su conferencia llevada a cabo en el mes de junio de 2009, de manera conjunta con los representantes de los gobiernos participantes, empleadores y trabajadores, por unanimidad aprobaron un documento que fue denominado “Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2009a), cuyo propósito fue establecer estrategias para dar respuesta a la crisis de empleabilidad existente en dicha época y que en la actualidad persiste.

Al analizarse dicho pacto, se puede evidenciar el interés de los actores participantes en su elaboración en promover de manera activa estrategias que permitieran una recuperación de la economía y la generación de oportunidades de trabajo decente para todas las personas, donde se pudiera incluir a los jóvenes, en tal sentido que se pensara de manera general en una mayor inversión del capital humano y en el crecimiento de las organizaciones para que sean sostenibles.

Como es conocido, el trabajo decente se establece bajo los cuatro siguientes principios: protección social, diálogo social, oportunidades de empleabilidad e ingresos, y principios y derechos en el trabajo. Los anteriores principios son la base para que pueda darse respuesta de manera integral a los problemas relacionados con la crisis de empleabilidad de los jóvenes en el marco de una economía que debe replantearse desde la sostenibilidad social y ambiental.

La vulnerabilidad de los jóvenes con relación al mundo laboral es cada vez más aguda y por ello urge que se diseñen estrategias y se formulen acciones que estén orientadas a brindar apoyo a las juventudes que se encuentran en mayor riesgo. Preocupan las cifras de desempleo de los jóvenes que cada día están en aumento (“Se prevé que para 2022 el 27,4% de las mujeres jóvenes de todo el mundo estén empleadas, frente al 40,3% de hombres jóvenes” (Organización Internacional del Trabajo, 2022d)), razón por la cual se ha visto el interés de muchos gobiernos en proponer medidas como el aumento en programas de capacitación o beneficios e incentivos,

para aquellas organizaciones que tengan en sus planes de contratación la vinculación de personal joven.

Finalmente, es importante tener presente que para lograr que los jóvenes puedan ingresar al mundo laboral decente, es necesario que éstos puedan acceder una buena educación técnica, tecnológica o profesional y un compromiso por parte de los empleadores de abrir sus organizaciones para que este tipo de población pueda desarrollarse profesionalmente y adquiera la experiencia necesaria que se requiere en un mercado laboral cada vez es más competitivo.

### **No a la discriminación laboral por el virus de inmunodeficiencia humana**

Desde la identificación del VIH a principios de la década de los años 1980s , muchos han sido los esfuerzos de las autoridades de salud y los Estados en trabajar con estrategias para lograr la contención de este virus que se ha constituido en uno de los impedimentos para dar cumplimiento no sólo a los objetivos de desarrollo sostenible, sino en lograr un trabajo en condiciones de decencia tanto para hombres como para mujeres seropositivos.

Debe destacarse que muchos de los efectos que ha traído el VIH han estado concentrados principalmente en aquellos grupos etarios productivos, de tal forma que la desdicha humana que tal virus puede causar no sólo puede golpear a la persona infectada sino también a su núcleo familiar, organizaciones, la economía y a la misma sociedad. No cabe duda de que la discriminación sobre la base del VIH es una violación sobre las leyes relacionadas con la igualdad y, por lo tanto, los empleadores deberían adaptarse a las necesidades de empleabilidad que pueden tener las personas con esta condición.

Al igual que en todas las esferas laborales, la OIT de igual manera ha luchado por la protección laboral y la generación de un trabajo digno y decente para las personas que viven con el virus del VIH, donde ha buscado que siempre haya una promoción y protección de los derechos humanos y laborales de las personas que viven con el virus.

En la búsqueda de disminuir por completo la propagación del VIH, algunos Estados han formulado una serie de estrategias y campañas de formación para lograrlo. Sin embargo, es importante que las organizaciones se unan a dichas iniciativas y contribuyan al desarrollo de campañas y estrategias en su interior que eduquen a las personas sobre el tema como una forma

de combatir el estigma social que aún se tiene sobre el VIH y que resulta mucho más lesivo que la condición de salud misma.

Un elemento para tenerse en cuenta es que hoy en día sigue persistiendo la estigmatización y discriminación para personas con VIH que desean acceder a un empleo, al igual que el temor en perder el trabajo si sus empleadores se enteraran del diagnóstico, lo que hace que muchas veces los esfuerzos para la prevención y propagación del virus se vean bloqueados por este tipo de actitudes. Hoy sigue el temor por la condena social para quienes tienen este tipo de diagnóstico.

Cuando se presenta discriminación y estigmatización por ser portador del virus, hay un quebranto y violación de los derechos humanos y la posibilidad de acceder a un trabajo en condiciones de dignidad y decencia, al igual que una violación al derecho de tener igualdad de oportunidades, protección social y un trato decente. Es necesario que hoy haya un proceso de formación donde toda la comunidad en general y empresarial comprenda que una persona portadora de VIH tiene todas las capacidades para desarrollar una actividad laboral como cualquier otra que no sea portadora del virus.

Teniendo en cuenta lo anterior, la OIT en el año 2010 presentó a la comunidad general un documento definido *Recomendaciones sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010 (N° 200)*, con el propósito poner a disposición a los gobiernos, empleadores y trabajadores elementos para fortalecer la protección de los derechos de las personas portadoras del virus. Entre los principios generales se destaca que:

Los principios generales siguientes deberían aplicarse a todas las actividades que se realicen en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida en el mundo del trabajo:

- (a) se debería reconocer que la respuesta al VIH y el sida contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;
- (b) el VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta

nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

- (c) no debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;
- (d) la prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;
- (e) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, y poder beneficiarse de los mismos, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
- (f) se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo;
- (g) los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis;
- (h) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH;
- (i) no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH;
- (j) las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud, y

- (k) la protección de los trabajadores que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH (Organización Internacional del Trabajo - OIT-, 2010, párr. 24).

En el año 2020 en el mundo había aproximadamente 37.6 millones de personas portadoras del virus de inmunodeficiencia humana -VIH- y de éstos 27.4 millones han tenido acceso a los medicamentos antirretrovirales (ONUSIDA, 2021), los que les ha permitido a éstos tener una mejor calidad de vida y posibilidad de acceder al mundo laboral en condiciones dignas y decentes, pese a que los demás otros se enfrentan a la posibilidad de desarrollar SIDA<sup>1</sup> y enfrentarse a un deterioro veloz de su salud por cuenta de infecciones oportunistas que dificultan a un más su acceso al trabajo y a un tratamiento eficaz.

Por todo lo anterior, el trabajo decente debe verse como la clave esencial para enfrentar la desigualdad, la exclusión y la discriminación para todas las personas que sufran de algún tipo de patología y en especial el VIH. El acceso a un trabajo decente debe constituirse en la principal arma para combatir la falta de oportunidades, las desigualdades, la violación a los derechos humanos, la igualdad de género y la falta de integridad para las personas portadoras del virus de VIH.

Hoy es necesario que todos los gobiernos acojan las recomendaciones propuestas por la OIT en su documento *Recomendaciones* citado anteriormente, a fin de que él les sirva como base fundamental para el desarrollo de estrategias que estén encaminadas para luchar de frente con la exclusión laboral para personas con VIH. De igual manera, dichas recomendaciones pueden servir de fundamento para que, en los planes de desarrollo de cada nación, municipalidad o región, se incluya este tipo de población y se trabaje de manera clara para el desarrollo de mecanismos de inclusión laboral que acaben de vez por todas con la marginalización de hombres y mujeres seropositivos. Es fundamental que haya un trabajo de manera conjunta entre el gobierno, las asociaciones laborales, empleadores, fundaciones especializadas para personas

---

<sup>1</sup> Existe una diferencia entre lo que es el VIH y el SIDA. El primero es el Virus de Inmunodeficiencia Humana y es quien es la causante del virus que tiene el mismo nombre, mientras que el SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), es la fase avanzada de la infección del VIH (Hinvinfo.nih.gov, 2023)

portadoras y demás grupos de interés, para que puedan hacer del espacio laboral ese lugar privilegiado para luchar contra la denigración y rechazo de las personas que viven con el virus.

Finalmente, es importante destacar que hoy debe existir un trabajo conjunto entre organizaciones como la OIT, la OMS y ONUSIDA para desarrollar estrategias que garanticen el acceso laboral en igualdad de condiciones y bajo condiciones de dignidad y decencia para todas las mujeres y hombres que alrededor del mundo conviven con el virus y que requieren no sólo acceder a un tratamiento, sino a una actividad laboral que les permitan continuar con su vida sin que tengan que sentir algún tipo de rechazo. Gracias al desarrollo científico, estas personas cuentan con una serie de medicamentos -retrovirales- que les permiten tener una carga viral indetectable y por tanto intrasmisible, lo que les facilita continuar con sus tareas en condiciones normales como aquellas personas que no sufren de ningún tipo de patología diagnosticada.

### **La no discriminación por orientación sexual en el mundo laboral**

En muchas naciones se han aprobado una serie de normas o leyes que están relacionadas con la prohibición de la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo. Como compromiso frente a lo anterior, la OIT en año 2012 realizó un estudio cualitativo en el que concluyó que:

es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran

heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que “demostrar” su feminidad o masculinidad para poder ser aceptadas/os en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016a, pág. 1).

Es fundamental que hoy haya leyes relacionados con los derechos civiles donde haya claridad que la mención del sexo debe ser una clase protegida y, por lo tanto, en dichas leyes debe prohibirse la discriminación por orientación sexual, en tal sentido que se pueda tener claridad que

La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos (Jiménez Castaño, et. al., 2017, págs. 232-233).

Por tanto, cualquier organización debe asegurar que cada uno de sus puestos de trabajo esté libre de acoso o cualquier tipo de discriminación. Y es responsabilidad de cada Estado formular políticas que prohíban cualquier proceso de discriminación que esté basado en la orientación sexual.

Los entornos de trabajo pueden ser escenarios de acoso para personas identificadas como gais, lesbianas o trans. Los relatos son muy diversos. La experiencia puede variar incluso en distintas áreas de una misma empresa o institución. Quienes han sido blanco de este tipo de abusos relatan que la vivencia y las manifestaciones de esta forma de violencia dependen en gran medida de quienes ejercen los puestos de jefatura. Mensajes de cero tolerancias hacia actitudes y prácticas homofóbicas, lesbofóbicas o transfóbicas marcan la pauta, y crean un ambiente de respeto hacia las personas LGBTI (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016b, pág. 2).

La protección a empleados homosexuales de cualquier tipo de discriminación debe provenir de leyes prácticas de empleo que sean justas y que estén aprobadas en beneficio de la protección de los derechos laborales de todas las personas. Es necesario que las leyes relacionadas con la protección laboral a los homosexuales sean lo suficientemente claras y protectoras frente todo

proceso de discriminación por causa de su orientación sexual y, por lo tanto, es fundamental que tanto los gerentes como supervisores puedan conocer y respetar todos los derechos legales de los homosexuales al interior de la organización.

Finalmente, para acabar con la discriminación laboral para personas de orientaciones sexuales diversas, es importante que en las organizaciones se establezcan políticas y campañas contra la homofobia. De igual manera, se podrían llevar a cabo sesiones de capacitación dirigidas a vencer los estereotipos que pueden afectar a trabajadores de la comunidad LGTBI y sus familias, si se tiene en cuenta que

las personas LGTBI se sienten protegidas cuando, además de normas, en las empresas para las que trabajan existen mecanismos claros y accesibles de denuncia y procedimientos expeditos y justos de investigación y sanción. Contar con mensajes coherentes con las prácticas es la forma más eficiente de sensibilización y prevención (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016b, pág. 6).

### **Hoy hay una imperiosa necesidad de más y mejores puestos de trabajo**

No hay duda alguna que hoy se requiere de más y mejores puestos de trabajo para todas las personas sin importar su origen, ideología religiosa, color de piel, credo o corriente política. Es por lo anterior que es fundamental que todas las instituciones gubernamentales y en especial las entidades encargadas de la formulación de políticas laborales -ministerios de trabajo-, desarrollen políticas claras y precisas que estén orientadas en garantizar que todas las personas puedan acceder a un trabajo que esté caracterizado por la calidad, la decencia y la dignidad para hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

El compromiso y desafío que hoy invade a los gobiernos es la creación de más y mejores puestos de trabajo para jóvenes, hombres y mujeres, para contribuir con ello a la paz de las naciones, el desarrollo económico, la dignidad de las personas y la estabilidad y progreso de las familias. Uno de los elementos que puede tenerse presente para lograr la credibilidad por parte de los pueblos frente a sus gobernantes, es la generación de más y mejores puestos de trabajo que estén caracterizados por la calidad y dignidad humana, de acuerdo con las características económicas, sociales y culturales de cada nación.

Es bien conocido que, en cualquier campaña política para acceder a cualquier cargo público, siempre se presentan planes de gobiernos que usualmente consideran propuestas estratégicas relacionadas con la generación de empleo. Hoy es fundamental que esos planes den se encaminen también en satisfacer las necesidades de puestos de trabajo de calidad, al igual que responder a las políticas relacionadas con las demandas laborales, sin dejar de lado que cada país tiene sus propias características, pero que indiscutiblemente es necesario que cada día se trabaje para generar más y mejores oportunidades laborales para todos.

Sin duda alguna, todas las mujeres, hombres y sus familias esperan que se les respete el derecho a acceder a trabajos decentes y por ello, tienen esperanzas de que las políticas económicas y sociales de cada nación, estén encaminadas a fortalecer los procesos laborales y se trabaje de manera ardua en la generación de más y mejores empleos que permitan fortalecer los procesos sociales de todos los ciudadanos a fin de lograr una mayor integración y mejoramiento de la calidad de vida de hombres y mujeres. A veces acceder a un trabajo en condiciones denigrantes es la única opción para muchas personas que necesitan trabajar en cualquier cosa con tal de generar ingresos para subsistir; realidad que está lejos de representar la dignidad que debe tener toda ocupación laboral. Como respuesta a lo anterior, la OIT ha venido trabajando desde la década de 90' el concepto de trabajo decente, donde se han definido unos objetivos claros y precisos no sólo por el bienestar de las personas, sino por el desarrollo organizacional, la protección social, el diálogo social, la igualdad de género, la eliminación del trabajo infantil y el respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo de hombres y mujeres para lograr una sociedad estable y segura (Somavía, 2014a).

Debe tenerse presente que dar solución al problema de la falta de más y mejores empleos, no es algo sencillo ni hay una sola respuesta frente a una problemática que es ocasionada por múltiples factores, pero tampoco es una tarea imposible si se tiene claridad que ello debe ser una prioridad en cualquier tipo de política laboral de cada nación.

Los países que se han vinculado a la OCDE -Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- podrían recurrir a las políticas sobre el empleo propuestas por esta organización que están más orientadas hacia los clientes. Es necesario que haya un

enriquecimiento de la naturaleza del diálogo social y poder centrarlo en facilitar el acceso a un trabajo decente y que éste se mantenga a lo largo del tiempo (Somavía, 2014a).

A pesar de las actuales dificultades económicas, sociales y laborales, las naciones aún tienen la oportunidad de establecer diálogos con los grupos laborales y empleadores para que de este diálogo tripartito pueda resurgir nuevas políticas laborales para la generación de nuevos empleos caracterizados por la calidad, la integridad, el respeto, la igualdad y el desarrollo de la sociedad. Ahora bien, es de resaltarse que cuando se cuenta con una agenda de diálogo social mucho más positivo, más fácil puede ser la identificación y aprovechamiento de aquellos valores que podrían conducir a una mayor inversión y crecimiento en el mundo laboral, donde haya una verdadera alianza entre el sector público y privado para un mayor fortalecimiento de la sociedad.

Hoy hay una imperiosa necesidad de más y mejores puestos de trabajo y, por lo tanto, el empleo debe constituirse en el centro fundamental no sólo de las políticas sociales sino económicas de cualquier nación. Una política exitosa de empleabilidad debe mitigar aquellas condiciones de índole fiscal y monetaria con el propósito de reducir aquellas presiones existentes sobre los presupuestos, la protección social y posibles riesgos relacionados con la inflación. Es importante tener presente que una política moderna de empleo debe estar fundamentada en la búsqueda de generación de empleo que permita aumentar la productividad y la posibilidad de acceso laboral a personas que se encuentren en edad de laborar. Lo anterior, es base fundamental para lograr un mayor posicionamiento competitivo de una nación y un mayor desarrollo en esta era de la globalización.

Un aumento a nivel mundial de las oportunidades laborales para hombres y mujeres permitirá que haya un crecimiento generalizado en la productividad y la competitividad de cada nación y se podrá disminuir de una manera notoria la pobreza extrema existente actualmente, para tratar de dar respuesta de esta manera al primero de los objetivos formulados como agenda para el desarrollo sostenible.

Como ya se ha dicho anteriormente, es fundamental la cooperación internacional y el trabajo conjunto entre las naciones, con el apoyo de la OIT para formulación de propuestas relacionadas con el trabajo decente para que ello sea incluido en las líneas estratégicas de los

programas de gobierno que tengan que ver con esta temática y pueda lucharse de frente contra la pobreza y la falta de oportunidades para todas las personas.

Es claro que hay grandes ventajas claras en las economías y sociedades abiertas, al igual que no se pueden desconocer las desventajas y la inseguridad que se derivan de esto. Ya se ha mencionado la importancia que tiene hoy en día, la existencia de una economía justa e inclusiva, dejando de lado toda ideología que esté a favor o en contra sobre este tema en particular, donde lo fundamental es destacar la importancia que tiene la generación de más y mejores empleos caracterizados por la dignidad y la decencia.

En cuanto a lo abordado anteriormente, es necesario destacar que hoy existe la posibilidad de generar alianzas entre organizaciones como la OIT, la OCDE, las agremiaciones laborales y los representantes de los empresarios para comprender el valor que tiene hoy en día la globalización y como ésta puede ayudar a la generación de nuevas oportunidades laborales en igualdad de condiciones para hombres y mujeres en todo el mundo.

Hoy es fundamental que los gobiernos piensen en el desarrollo de estrategias para la generación de más y mejores empleos para combatir el desempleo juvenil, el incremento desmedido de migrantes en busca de mejores oportunidades, el irrespeto por los derechos laborales y la falta de inclusión social.

### **No más trabajo infantil**

Los niños son parte del futuro y por lo tanto sus derechos son inviolables. Los derechos de los niños deben ser protegidos de manera integral como elementos fundamentales para el progreso de toda sociedad. Los gobiernos, las familias y las organizaciones relacionadas con la protección de los derechos, deben luchar por la defensa de los niños alrededor del mundo, en particular cuando éstos participan del mundo del trabajo.

Alrededor del mundo hay aproximadamente 152 millones de niños que trabajan, lo cual constituye una fuente de explotación y abuso (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2021b). En virtud de lo anterior, la OIT propuso

a los Estados Miembros que tomen medidas eficaces a corto plazo para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y a la trata de seres humanos, y velar por la prohibición

y la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, en particular, el reclutamiento y la utilización de niños soldado, y poner fin a todas las formas de trabajo infantil para 2025 (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2021b).

En muchos lugares del mundo, la infancia ha estado marcada por la exclusión social, la explotación y la violación de sus derechos, en particular cuando se los ha obligado a participar en la guerra y en conflictos armados. De igual manera, han sido objeto de explotación sexual, abusos y objeto de explotación laboral en ambientes no seguros.

No cabe duda de que la explotación infantil es cruel y ello es sinónimo de violación de sus derechos fundamentales. Cuando hay violación a los derechos de los niños, se les está negando la oportunidad de acceder al sistema educativo y a los procesos de formación que hoy en día son fundamentales para desarrollar sus potencialidades y talentos. Es necesario comprender que todo lo relacionado con el trabajo infantil debe ser visto con alto grado de sensibilidad, especialmente en los contextos de pobreza, problemas económicos y donde hay alto niveles de desempleo de los padres. Es importante que las entidades gubernamentales comiencen a desarrollar acciones que estén encaminadas a eliminar de manera gradual aquellas causas que conlleven a tener que recurrir al trabajo infantil y para ello, es necesario que destinen recursos para la rehabilitación de familias que se han visto obligadas a no enviar a los niños a la escuela debido a que necesitan que éstos trabajen para ayudar con los gastos del hogar.

Debe destacarse que muchos países se han visto obligados a tener que hacer un reajuste a su estructura económica, lo cual ha conllevado a que muchos programas y servicios sociales sean recortados, lo que a su vez genera un impacto negativo en la reducción de la pobreza y una mayor expansión de la economía informal, siendo todo esto un elemento que afecta a los niños en entornos empobrecidos. Este escenario se ha visto a su vez agravado con la reciente pandemia en donde:

La crisis de COVID-19 ha traído consigo una situación de mayor pobreza para esas personas que ya se encontraban en situación vulnerable, y podría revertir años de avances en la lucha contra el trabajo infantil. El cierre de escuelas ha agravado la situación y millones de niños trabajan para contribuir a los ingresos familiares. La pandemia ha provocado asimismo que mujeres, hombres y

niños pasen a encontrarse en una situación más vulnerable frente a la explotación (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2021b).

Es por lo anterior que las acciones encaminadas por parte del Estado para buscar de manera razonable un ajuste fiscal no deben afectar los programas destinados a la protección infantil, dado que todo niño es especialmente vulnerable y “por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento” (Unicef, 2006, pág. 9).

Hoy debe haber un respaldo por entidades y organismos nacionales e internacionales a la protección de los derechos de niños y niñas, tal como en 1998 lo consagró la OIT cuando aprobó la declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, donde expresó claramente la necesidad de “la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” (Tapiola, 2018, pág. 7).

Bajo el interés de la OIT de implementar acciones que permitan la erradicación del trabajo infantil, se han establecido tres vías para el cumplimiento de este propósito:

- Establecer una serie de convenios y recomendaciones internacionales relacionadas con el trabajo que orienten programas, políticas y legislaciones relativas a la abolición del trabajo de niños y niñas alrededor del mundo.
- Asistencia técnica por medio de la formulación de programas internacionales para lograr la erradicación del trabajo infantil con el propósito de servir de apoyo a aquellos países que requieran no sólo la formulación sino la aplicación precisa de ellas, y
- Brindar soluciones que sean a largo plazo para el desarrollo social y económico de las naciones<sup>2</sup>.

---

2 Los convenios a los que hace referencia la OIT con este asunto se relacionan a continuación, los cuales podrán profundizarse en la página oficial de la OIT. C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Fue en el año de 1919 que la OIT inició la lucha contra el trabajo infantil, por ello dio aprobación en dicho año al primer convenio relacionado con el trabajo infantil y demás formas de trabajo forzoso para niños en cualquier parte del mundo. Por su parte, el convenio de 1973 (número 138) *-sobre la edad mínima-* es hasta la fecha, la norma internacional relacionada con el trabajo infantil que ha servido como base esencial para la formulación de leyes y acciones nacionales relacionadas con la abolición del trabajo infantil y la reivindicación de los derechos de los niños. En este orden de ideas, la OIT en el Convenio 182 de 1999, en su artículo tercero ha expresado claramente que:

A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999b).

Son muchas las causas que pueden afectar a los niños y, por lo tanto, es necesario establecer acciones perdurables encaminadas al desarrollo económico y social. Hoy debe existir una mayor cooperación entre las naciones para que los países que se encuentran en vía de desarrollo tengan una mayor capacidad de generar bienestar para todos sus habitantes. Si no se trabaja en acciones encaminadas a la generación de nuevos empleos de calidad para los adultos y padres de familia, ello podría afectar de igual manera a los niños. No cabe duda de que todo lo que tiene que ver con la inversión social debe ser visto como una prioridad nacional que redunde directa e

indirectamente en socavar las bases que propician cualquier forma de trabajo infantil. Hoy urge la existe de un pacto entre los gobiernos y la comunidad internacional para trabajar de manera conjunta contra la marginalización infantil. Según la OIT, para lograr eliminar de manera gradual el trabajo infantil, es fundamental que se lleven acciones como, por ejemplo:

- Se haga una aprobación y ratificación urgente de nuevos convenios relacionados con la identificación de las peores formas de trabajo infantil existentes hoy en día.
- Hacer una destinación de los recursos precisos que ayuden a combatir cualquier forma nefasta de trabajo infantil.
- Establecer mecanismos que estén orientados para brindar mayor atención para todos los niños y niñas del mundo.
- Desarrollar acciones prioritarias relacionadas cualquier tipo de medida de prevención y garantía de los derechos fundamentales de los niños.
- Determinar que la violencia con los niños es un crimen que debe ser castigado, y
- Que se hace necesario aumentar todo tipo de capacidad de desarrollo a fin de promover el fin de la pobreza y la generación de empleos de calidad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1999b).

Las naciones deben demostrar el valor que representa el diálogo social, no como un complemento de la democracia, sino como componente fundamental de la competitividad y la cohesión social. Hoy es fundamental el acceso a un trabajo decente que permita dignificar la sociedad y la familia mediante el impulso de gobiernos, organizaciones y empresas comprometidas con la creación de empleos de calidad, que sean garantes de la protección de los derechos sociales de cada uno de los trabajadores, que luchen por la igualdad de género y permitan la abolición del trabajo forzoso e infantil.

Finalmente, es fundamental tener presente que se hace necesario que gobiernos, empleadores y trabajadores coordinen y establezcan acciones encaminadas a terminar por completo el trabajo infantil y poder dar respuesta los desafíos que hoy ha impuesto la globalización.

## **Un Trabajo decente como respuesta a los desafíos del envejecimiento de la humanidad**

A lo largo de la vida, tanto en hombre como en mujeres se ha visto un incremento en su esperanza de vida, según lo ha manifestado la OMS donde han argumentado que:

la población de las Américas ha ganado 16 años de vida como promedio en los últimos 45 años, es decir casi 2 años por quinquenio. Ahora una persona que nace en el continente puede aspirar a vivir hasta los 75 años, casi 5 años más que el promedio mundial. Sin embargo, las enfermedades emergentes y las no transmisibles, que causan cuatro de cada cinco muertes anuales, son los principales desafíos a enfrentar en una de las regiones más desiguales del mundo (Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud -OMS-, 2017).

La información anterior, se constituye en una nueva realidad que da cuenta de la manera como gradualmente se está llegando a un envejecimiento de la sociedad.

Un elemento que debe tenerse en cuenta según lo anterior, es lo significativo que tiene el hecho de que la vida de todas las personas se esté extendiendo y ello es una oportunidad grandiosa más que un problema sin explicación. Con frecuencia se escucha que cuando una población envejece, ello se convierte en una carga que es adicional sobre los sistemas laborales que en muchas ocasiones ya están sobrecargados, como por ejemplo la salud, la pensión y demás.

El envejecimiento de la población no debe verse como un problema de índole material como muchas personas podrían verlo, puesto que ello puede solucionarse. Lo realmente importante es que muchas personas que se encuentran en edad avanzada, han visto en el trabajo esa oportunidad de poder seguir contribuyendo de manera activa a toda la sociedad y, por tanto, es necesario que ello sea visto como una parte esencial para el futuro.

En el lugar de trabajo, el adulto mayor debe ser visto como esa representación de acumulación de conocimientos, creatividad para dar solución a problemas y con un alto nivel de potencialidad, y no debe ser visto como un problema que está ligado con lo material.

El envejecer debe vérselo como un aspecto que es clave en los procesos relacionados con la transmisión de los valores de la sociedad y ese bagaje cultural que no debe perderse y que debe pasar de generación en generación. Los llamados abuelos y abuelas son personas

poseedoras de un sin número de experiencias, conocimientos, sabiduría y habilidades, que merecen acceder a un trabajo caracterizado por la decencia y la dignidad.

Debe tenerse presente que no existe un peligro más grave que haya un cierre a la manera como puede verse la economía y como ella puede afectar al mundo, sin embargo, los diferentes problemas que atraviesa la economía hoy a nivel mundial, el desempleo y la crisis derivados de la pandemia pueden ser resultado de los diversos problemas que están afectando a niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores.

No cabe duda de que el desarrollo de una economía de manera progresiva e indiferente a cada una de las necesidades y deseos de las personas puede conllevar a que se presente una notable pérdida del estatus, un aumento en la pobreza y una notable pérdida del valor que pueden tener las personas mayores.

Un factor relevante que debe ser destacado es que hoy la dinámica que ha traído la competitividad y la economía globalizada ha llevado a que se presente una transformación del ideal o pensamiento que se tenía del ciudadano mayor, el cual se ha comenzado a ver en muchos lugares como una carga que los sistemas económicos modernos han querido desprender o despojar.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que toda la temática que esté relacionada con el envejecimiento, debe ser abordada con unas políticas que sean integrales pensadas para ayudar a todas las personas y sus familias durante toda la vida, puesto que debe pensarse que la vejez es un estado al que todo ser humano llegará. Así como la pobreza y la exclusión social afecta a niños y jóvenes, también afecta a las personas mayores y ello no es una problemática que se encuentra en ellos, sino que el problema surge de las diversas dificultades sociales y económicas que de alguna manera siempre podrán afectar a diversas generaciones y a sus familias.

Es claro que la familia es el epicentro de toda sociedad, y por lo tanto en ella es donde convergen muchas de las problemáticas que hasta el momento no han sido solucionados o resueltos como por ejemplo, la falta de oportunidades de muchos jóvenes alrededor del mundo, el desempleo para las mujeres y los jóvenes, la discriminación a las que se deben enfrentar muchas veces las mujeres, el trabajo infantil, la deficiencia en los sistemas educativos o la falta de oportunidades de capacitación a lo largo de la vida, entre otros elementos. Otros elementos

no menos importantes y que son causal de la desintegración familiar especialmente para los migrantes, tiene que ver con la problemática del desempleo; la expansión de la economía información, el empleo e ingresos precarios y la ausencia por completo de protección social como uno de los elementos fundamentales para el trabajo digno o decente.

No deben proponerse políticas que estén aisladas a dar respuesta a la problemática relacionada con las personas mayores. Es decir, es necesario que hoy se hable de manera integral de todas las problemáticas que estén relacionadas con la búsqueda de solución a situaciones como el desempleo para los mayores, la falta de seguridad social o la exclusión entre otras temáticas. Ahora, es necesario que en dichas políticas que vea a la familia como ese eje articulador de toda sociedad y, por tanto, es fundamental que el concepto de familia en sus diversas acepciones existentes hoy en día.

Debe considerarse que una respuesta viable y productiva para los retos que trae consigo el tema del envejecimiento, es la propuesta de acceso a un empleo en condiciones de decencia. Como ya se ha dicho, cuando la población envejece ello se convierte en un dilema público puesto que abre la puerta a que se presenten dudas de la viabilidad de los diferentes esquemas pensionales, al igual que el gasto público y además de todo lo relacionado con el sistema de salud de cada nación, lo anterior hace que caiga en el temor de una posible marginalización y exclusión del crecimiento notable de las personas mayores a nivel mundial.

Uno de los principales problemas que más afecta al tema relacionado con el envejecimiento, ha sido todo lo que tiene que ver con el sistema de seguridad social puesto que ello podría relacionarse con los problemas del desarrollo de la economía que se atraviesa a nivel mundial. Ahora bien, es importante tener presente que el desarrollo no sinónimo de que se creen empleos para todas las personas y, por tanto, ello significa que menos personas podrán contribuir a los sistemas de seguridad social y lograr en un futuro la pensión. Para dar solución a lo anterior, es necesario que se impulsen unas políticas que sean dinámicas frente al crecimiento de la economía y el desarrollo sustentable para un mejor resultado, lo cual puede lograrse con el apoyo al emprendimiento y la generación de empleo decente donde todas las personas puedan acceder a él, sin ningún tipo de discriminación como la vejez. Logrando lo anterior, es posible que se pueda alcanzar una mayor financiación de la seguridad social y por tanto se podría contar en el

futuro con una mayor disponibilidad de recursos que permitan garantizar un retiro de la actividad laboral digno.

El asunto que debe cobrar gran importancia, no se centra en hacer una distribución de los empleos disponibles en un momento donde cada vez hay un mayor crecimiento de desempleo debido a la problemática económica que se derivó de la pandemia, sino que es necesario se creen mejores puestos de trabajo los cuales deben caracterizarse por la dignidad laboral de todas las personas.

En un mundo que cada vez está en mayor desarrollo, todo el tema relacionado con la cobertura en seguridad social de la fuerza de trabajo y lograr un retiro digno se constituye en un lujo que pocas personas puede lograrse, si se tiene en cuenta que:

Con las normas que rigen el sistema general de pensiones, se estima que, para el 2050, de los 15 millones de trabajadores colombianos que hoy tienen entre 21 y 44 años de edad, dos de cada tres no lograrán pensionarse. Esto, debido a que muchos no cotizan con suficiente regularidad y porque, en virtud de su personal historia laboral, pueden estar inscritos en el régimen equivocado. ¿Cuál régimen es mejor, entre el sistema público de reparto y los fondos privados? Depende de cada caso. ¿Qué hacer si no se ha cotizado adecuadamente? ¿Qué hacer si se está empezando? (Galindo Caballero, 2019, pág. 1).

Es por lo anterior, que hoy debe trabajarse en la manera de lograr hacer una extensión de manera gradual de los sistemas de seguridad social, donde se aprovechen todas las ideas que son innovadoras, ello con el propósito de lograr dar a toda la población una protección social que sea básica y se pueda garantizar puedan acceder a un ingreso que sea razonable durante los últimos años que puedan tener.

No puede descartarse la posibilidad que pueda prolongarse la vida laboral, puesto que ello puede ser una alternativa que según el estudio que han realizado algunos gobiernos, es una salida promisoriosa y, por tanto, debería ser una buena opción para aquellas personas mayores que deseen hacerlo ya que pueden existir razones que les hagan desear continuar activas luego de que han cumplido con la edad para retirarse, sin dejar que lado que la sociedad requiere de su valioso apoyo. Ahora bien, es importante destacar que el retiro no debería establecerse de una manera simulada sin que se tenga en cuenta los deseos individuales.

Se hace fundamental tener en consideración todas las necesidades de las personas que durante mucho tiempo han trabajado de manera precaria, al igual que aquellos que han contribuido largos periodos y no menos importantes, a todos aquellos que se han aquejado por algunos problemas de salud.

Es fundamental destacar de nuevo que son las mujeres las personas que son más vulnerables, puesto que es claro que muchas de ellas trabajan sin recibir o devengar algún tipo de salario o en ocasiones han tenido que desempeñar cargos que han sido mal remunerados, han estado en jornadas parcial, sin continuidad laboral o han estado en el sector informal y por tanto, son quienes menos tienen acceso a un trabajo digno y decente o a un sistema pensional.

Es un llamado urgente a los gobiernos, organismos internacionales o entidades que velan por el bienestar de las personas y la generación de empleos, que se trabaje para la generación de nuevas ofertas que se encuentren en condiciones y entornos adecuados para que todas las personas mayores que decidan dar continuidad en su actividad laboral y deseo de compartir tiempo, su vigorosidad y experiencia, lo hagan bajo condiciones de dignidad y decencia.

Ahora, otro punto que no debería echarse en saco roto es la posibilidad de llegar a acuerdo de manera gradual que permita una combinación de un retiro parcial con oportunidades laborales que sean parciales o en el mejor de los casos que se pueda llevar a cabo un trabajo voluntario que esté encaminado a brindar respuesta a un sinnúmero de problemáticas sociales que han existido y seguirán existiendo en la sociedad.

Finalmente, es esencial que todas las personas mayores cuenten con la posibilidad de mantenerse en actividades que sean productivas ya sean pagadas o voluntarias con el propósito que ello les permita continuar vigentes y sientan que están contribuyendo al desarrollo de la sociedad. Lo anterior, conlleva a que haga una formulación de políticas públicas o privadas que permitan las decisiones individuales, pero sobre todo que se garantice el respeto de la dignidad de los mayores al igual que la integridad de toda su familia para que puedan adaptarse a las condiciones que establezca la sociedad.

Debe trabajarse por garantizar el aseguramiento de los valores que tiene el envejecer y se acabe por completo con el estigma que el envejecimiento es sinónimo de inutilidad y exclusión definitiva empresarial, comunitaria, social e inclusive familiar. Hoy se requiere con urgencia una

sociedad que esté bajo el principio rector de que todas las edades son bienvenidas. Se necesita fortalecer con urgencia la protección social, enaltecer el proceso productivo mediante un empleo que sea pleno y decente, pero lo más importante, es necesario que se devuelva a todos los ciudadanos mayores el respeto, la seguridad y el amor que se merecen.

### **La salud y seguridad en el trabajo -SST- como una verdadera práctica de trabajo decente**

Se hace necesario que, en las empresas de hoy, se trabaje de manera permanente en la promoción y creación de una cultura que esté relacionada con la seguridad y salud en el trabajo en esta etapa de la globalización. Es necesario que tanto los gobiernos como empleadores y trabajadores, pongan de relieve el valor e importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo como componente importante en el trabajo digno y decente.

Alrededor del mundo durante décadas, han sido muchas las personas que han fallecido, sufrido accidentes, incidentes o enfermedades laborales y por ello, es esencial que se garantice para todas las personas un futuro laboral más seguro. Es claro que esto último es una actividad que es enorme, pero no imposible y sólo puede lograrse si prima la voluntad de que ello se lleve a cabo.

Cuando se presenta un fallecimiento, accidente, incidente o enfermedad por causa laboral se debe hacer referencia a que tal situación se constituye en una tragedia humana con un nivel elevado de dolor, inseguridad, impotencia, temor o ansiedad de tener ir a trabajar a un lugar inseguro, puesto que se siente una desprotección total. A pesar de lo anterior, muchas personas se arriesgan a continuar su trabajo en condiciones no seguras, puesto que si las manos paran es seguro que también para la boca.

Es importante tener presente que muchas de las tragedias que ocurren en el lugar de trabajo, pueden evitarse. Cuando se presenta un accidente en el lugar de trabajo o una enfermedad laboral, hay un sufrimiento en la persona afecta y la productividad de las empresas puede retrasarse por el aumento del ausentismo y el desmejoramiento de la salud y seguridad que pueden tener los trabajadores.

Ahora bien, es importante resaltar que aquellas organizaciones que son competitivas han establecido y diseñado todas las medidas precisas, puesto que tiene claridad que cuando se

garantiza un trabajo seguro, ello es sinónimo de favorecimiento de la organización, puesto que debe tenerse presente que cuando se paga el crecimiento o desarrollo organizacional con vidas humanas, es entrar a un callejón que no tiene salida alguna y, por lo tanto, no hay desarrollo y mucho menos crecimiento. No hay duda alguna que si hay un deseo de buenos resultados que demuestren ventaja, es fundamental que se haga una defensa estratégica donde se haga una combinación de trabajo versus con protección y diálogo.

Un elemento que debe destacarse es que la salud y seguridad en el trabajo es una temática que permite haya una formación permanente y un consenso entre el estado, la organización y los colaboradores, lo cual se ve reflejado en el estado colombiano por ejemplo con la generación del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019, donde a partir de esta normatividad que no es única, se está promoviendo un trabajo seguro como sinónimo de trabajo decente, seguro e inclusivo donde a un nivel mundial, se cuenta con las normas ISO 45001 como complemento para fortalecimiento de la seguridad en el lugar de trabajo.

Es claro que hoy es una realidad la globalización del mundo y, por tanto, cuando se presenta un accidente o una lesión en el lugar del trabajo, ello representa un alto costo alrededor del mundo y por ello, es fundamental que se haga una globalización de las prácticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Para lograr esto último, es fundamental que las empresas transnacionales recurran al alcance que tiene la globalización y la conexión local.

No hay duda de que los gobiernos y las organizaciones sindicales deben ser quienes impulsen la generación de un marco normativo que sea adecuado y actualizado para garantizar que todas las personas cuenten un sistema de seguridad que les garantice por completo protección en su lugar de trabajo, lo cual se constituye en un papel fundamental para lograr una mayor competitividad organizacional.

Hoy debe aprovecharse el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación para generar conciencia de cada uno de los temas que están relacionados con la salud y seguridad en el trabajo para potencializarse una verdadera cultura relacionada con seguridad.

Entre mayor sea el crecimiento de una economía informal, mayor es la inseguridad en el lugar trabajo. Es claro que el trabajo informal está fuera del alcance de las instituciones que tienen como propósito trabajar por la salud y seguridad como las administradoras de riesgos laborales.

Hoy urge trabajarse tanto en el ámbito nacional como internacional, para posicionar el acceso al empleo en condiciones de dignidad y decente como una herramienta para salir de la pobreza. De igual manera es esencial que se promueva la creación de empresas para lograr en un futuro no muy lejano se disminuya por completo la existencia de una economía informal que puede afectar la salud de los trabajadores y la falta de acceso a un sistema de protección social.

Finalmente es necesario que de manera permanente se actualicen las normas, protocolos, directrices y se promuevan las buenas prácticas que sean innovadoras de cara a la globalización para promover en el mundo empresarial el valor que representa el establecimiento de una cultura relacionada con la salud y seguridad en el trabajo. Debe trabajarse arduamente en el desarrollo de acciones que estén encaminados a protección de los trabajadores, el fortalecimiento de las empresas, la construcción de lugares de trabajos más seguros y, sobre todo, disminuir por completo la posibilidad de presentar algún tipo de accidente, incidente o enfermedad laboral.

### **Los migrantes y su derecho al trabajo**

Teniendo en cuenta los problemas políticos de muchos países, algunos ciudadanos se han visto en la obligación de migrar a otras naciones para buscar nuevas alternativas o mejores condiciones laborales. Ha sido gracias a la globalización que la migración se ha constituido en una nueva oportunidad para muchos trabajadores y por ello, es necesario que haya una unión entre los gobiernos y trabajen de manera conjunta con organismos internacionales como la OIT para la formulación de políticas que estén encaminadas a la generación de empleos plenos y productivos caracterizados por la decencia como componente fundamental para el desarrollo sostenible.

Ahora bien, es necesario destacar que en la mayoría de los casos el tema de la migración tiene que ver con el mercado laboral. Por lo tanto, se hace necesario entonces que el trabajo decente se constituya en un componente de la agenda gubernamental de cada nación, puesto

que todas las personas sin importar su origen merecen acceder a un trabajo decente que les permita vivir dignamente.

Según el Portal de Datos Mundiales sobre las migraciones que se encuentra adscrito a las Naciones Unidas, existen algunas cifras que son claves para comprender el fenómeno de la migración a nivel mundial, como se presenta en la siguiente figura:

**Figura 2:** *Cifras claves sobre la migración mundial*

Población de migrantes	• Se calcula que, al mitad del año 2020, había 281 millones de migrantes internacionales, es decir, personas nacidas en el extranjero o con nacionalidad extranjera
Mujeres	• Se calcula que, a la mitad del año 2019, la mujeres representaban el 48% de la población de migrantes internacionales.
Migración laboral	• Se calcula que, en 2017, había 164 millones de trabajadores migrantes, lo que constituye el 59.2% de la población migrante internacional.
Refugiados y solicitantes de asilo	• A finales de 2019, se estimaba que había un total de 26 millones de solicitantes de asilo en todo el mundo.
Reasentamiento	• Según las estadísticas gubernamentales, en 2019, se admitió a 107.800 refugiados en 26 países para su reasentamiento.
Retornos	• En 2019, la OIM prestó apoyo administrativo, logístico o financiero a 64.958 migrantes que decidieron regresar a sus hogares de manera voluntaria, pero que carecían de los medios para hacerlo.
Gobernanza migratoria	• Hasta el 31 de marzo de 2021, 84 países y 30 autoridades locales han emprendido el proceso de los Indicadores de Gobernanza de la Migración (IGM) para evaluar sus marcos sobre la gobernanza migratoria
Niños migrantes	• Se calcula que, en 2019, los menores de 18 años representaban el 12% de la población de migrantes internacionales.
Remesas	• Se estima que, en 2019, se enviaron USD 554 millones en remesas a países de ingresos bajos y mediano, superando las Inversiones Extranjeras Directas. Se prevé que las remesas a estos países disminuyan un 7% en 2020 y un 7,5% adicional en 2021.
Desplazamientos internos	• Se estima que, en 2019, había 33,4 millones de nuevos desplazados dentro de sus propios países y territorios – 8,5 millones de desplazados debido a conflictos y 24,9 millones de desplazados debido a desastres.
Trata de personas y esclavitud moderna	• Entre 2002 y 2019, los asociados de la Base de Datos Colaborativa sobre la Trata de Personas han identificado o recibido denuncias sobre 108,613 casos individuales de trata de personas
Migrantes desaparecidos	• Entre 2014 y 2020, se registraron más de 40.189 muertes y desapariciones de migrantes en todo el mundo. Hasta el 31 de marzo, al menos 607 personas perdieron la vida durante su migración internacional en 2021.

*Nota.* (Portal de datos mundiales sobre la migración, 2021, pág. 1)

Generalmente las migraciones las constituyen trabajadores en compañía de su grupo familiar o dependientes y es posible probable que por causas de la crisis derivada de la COVID 19, la insuficiencia laboral, la crisis gubernamental y la ausencia de oportunidades laborales, la crisis

social o la falta de un trabajo decente, se presente un crecimiento de las migraciones en un futuro no muy lejano. Acá debe tenerse presente que a pesar de que la globalización no haya permitido se puedan crear más y mejores trabajos productivos y decente en los lugares de origen, es un factor que puede indudablemente va a contribuir a la creciente presión migratoria.

Es necesario que todas las naciones establezcan como objetivo común el asegurar de que todas aquellas personas que deseen migrar lo hagan por deseo y no por una simple necesidad. Una globalización justa debe caracterizarse por lograr reconocer que la fuerza laboral migrante, contribuye enormemente y ayuda por lo tanto al desarrollo económico y social. Debe tenerse presente que la migración tiene un impacto muy significativo para los países de origen, puesto que generalmente los trabajadores que son migrantes de aquellas naciones que están en vía desarrollo, con frecuencia hacen envíos a sus lugares de origen grandes cantidades de remesas puesto que

Se estima que, en 2019, se enviaron USD 554 millones en remesas a países de ingresos bajos y mediano, superando las Inversiones Extranjeras Directas. Se prevé que las remesas a estos países disminuyan un 7% en 2020 y un 7,5% adicional en 2021 (Portal de datos mundiales sobre la migración, 2021, pág. 1).

No cabe duda de que las remesas que son enviadas a cada país, de alguna manera ayudan a que en tales naciones haya construcción de mejores casas, se provea mejores servicios de salud, se construyan mejores escuelas, haya una mejor seguridad alimentaria de todas las comunidades más vulnerables. Una de las grandes ventajas que trae consigo el retorno de los migrantes a sus países de origen, es la posibilidad de que haya mayores oportunidades no sólo en capital social o financiero, sino que vienen con algunas habilidades que han adquirido. Debe tenerse presente que aquellas comunidades que son transnacionales podrían contribuir a las economías originales por medio de la transferencia tanto de habilidades, como inversiones y tecnologías. De igual manera, es fundamental destacar que los trabajadores migrantes pueden contribuir a la prosperidad de muchos de los países de donde son oriundos.

Otro aspecto que es necesario resaltar es que gracias a la globalización que se está viviendo actualmente, la demanda de migrantes para el desarrollo de tareas de alta calificación, de baja calificación o agricultura es cada vez más demandante, sin dejar de lado otras actividades

como la construcción, el aseo, el servicio doméstico u otras actividades que muchas veces los mismos nacionales esquivan.

Un fenómeno que es cada vez más común es la denominada fuga de cerebros, lo cual es aprovechado por aquellos países desarrollados que muestran interés en importar o reclutar de los países en vía de desarrollo, aquellos trabajadores más calificados para apliquen sus conocimientos en pro del desarrollo, situación que es aceptada por aquellos profesionales que ven en otras naciones mejores oportunidades.

Otra situación común y no menos importante, tiene que ver con las limitadas oportunidades migratorias que se desarrollen legalmente, lo cual ha conllevado que sea frecuente que se presenten procesos migratorios irregulares lo que conlleva a que haya un fenómeno de tráfico migratorio que se caracteriza por alta violación de los derechos humanos.

Ahora bien, un elemento negativo que puede afectar la migración de manos de obras es que la actual economía globalizada no permite se pueda dar un trato de manera justa a los trabajadores que son migrantes, que muchas veces deben enfrentar situaciones de explotación laboral, falta de garantías, pésimas condiciones laborales, discriminación, xenofobia, racismo o inclusive falta de protección social. Muchas de las situaciones que se han expuesto anteriormente, se ve con mayor frecuencia en las mujeres quienes no ha sido un secreto ha sido el género más vulnerable y a quienes más se la han violado los derechos humanos, sin olvidar que muchas veces han sido víctimas de trabajo forzoso o tráfico de personas.

Como ya se ha hecho saber en líneas anteriores, una de las grandes ventajas que puede traer la migración, es que los migrantes puedan acceder a la protección social, a un trabajo decente y haya políticas precisas para la protección de esta población en particular, puesto que esta situación puede contribuir al desarrollo del país originario, al respeto de los derechos humanos y laborales.

Sin lugar a duda, la OIT desde finales de la década a los años 30 ha trabajado incansablemente con la formulación de algunos instrumentos de índole internacional y que tienen que ver con los trabajadores migrantes, mediante el convenio 66 de 1939, donde se distinguen “diversas proposiciones relativas al reclutamiento, colocación y condiciones de

trabajo (igualdad de trato) de los trabajadores migrante” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1939), con el propósito de garantizar la protección de todos los migrantes.

Es fundamental que se aproveche los avances que hoy existen debido a la globalización y por ello, urge que se formulen políticas y mecanismos esenciales que estén enfocados a la regulación de las migraciones y en los derechos laborales. De igual manera que dichas políticas estén centradas en lograr un trabajo decente para todas las personas.

Finalmente, es necesario resaltar el valor que debe tener una política migratoria con enfoque multilateral y de cooperación internacional que esté centrado en la protección de los derechos tanto de hombres y mujeres migrantes. Deben crearse mejores oportunidades de trabajo decente para todos, debe promoverse el cooperativismo binacional y debe existir una verdadera coherencia de todas las políticas migratorias internacionales. Debe trabajarse en un diálogo permanente y aprovechar las oportunidades para cimentar un verdadero interés en el desarrollo social y comunitario.

### **No más racismo en el mundo laboral**

Uno de los elementos que van en contra de los derechos humanos tiene que ver con el racismo, la xenofobia y la discriminación racial entre otros aspectos que están relacionados con la intolerancia y denigración hacia las demás personas (Worker.gov, 2022). Estos aspectos sin lugar a dudas son aspectos que obstaculizan la posibilidad que se presente cohesión social, paz y estabilidad en las comunidades. Ahora, es importante tener presente que para hacer frente a este tipo de prácticas que son totalmente indeseables, es necesario que comprender que ellas son causantes al mismo tiempo de tanta exclusión y pobreza.

Ya mucho se ha recordado que, desde el nacimiento del concepto de trabajo decente, éste ha tenido su soporte desde el convencimiento que la justicia social sólo será lograda en la medida que tanto hombres como mujeres, sin importar su color de piel, credo religioso, ideología política, orientación sexual u origen, puedan acceder en igualdad de condiciones y trato al mundo laboral. Si todas las organizaciones tuvieran como elemento central el aseguramiento de un trabajo decente en igualdad de condiciones para todos, se podría vislumbrar ello como un mecanismo para acabar de cierta manera el racismo y la discriminación, puesto que

La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022e).

Es seguro que cuando no se presenta ningún tipo de racismo en el lugar de trabajo, se está promoviendo el respeto, la igualdad, la tolerancia y, sobre todo, la posibilidad de que todos los seres humanos puedan ser incluidos de manera general en la sociedad. Instituciones como la OIT ha venido trabajando de manera incansable para que se acabe con este tipo de situación, es por ello que, en el año de 1998 en su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, recordó la importancia que tiene “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1998a), temática que no sólo ha dejado plasmada en dicha declaración, sino en varios de sus convenios y demás documentos que están relacionados con asuntos laborales para la población en general, pero en especial para aquellos que están dirigidos para los migrantes, indígenas y grupos vulnerables.

Bajo el interés de abolir por completo cualquier acción que pudiera ser interpretada como discriminación, la OIT ha sido enfática en el valor que tiene se haga una reafirmación del valor de la igualdad de género, el acceso a un trabajo decente y la no discriminación. Es por lo anterior, que esta organización en el 2001, fática el valor que tiene el convenio 111 de 1958, puesto que en él se hace mayor énfasis establecer acciones que estén en contra del racismo, la xenofobia, la discriminación racial y cual otra acción que pueda conectarse con los actos relacionados con la discriminación (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1958).

Sin lugar a duda es necesario que todos los gobiernos deben respetar y cumplir todos los compromiso y convenios internacionales, sin dejar de lado que es una responsabilidad colectiva acabar o eliminar por completo cualquier actividad que esté relacionada con cualquier actividad que esté relacionada con discriminación y el racismo en el lugar de trabajo.

Es importante que tanto los trabajadores, empleadores y gobierno se unan para acabar por cualquier actividad que esté relacionada con la discriminación, lo cual es un factor clave para garantizar la existencia de un trabajo decente. Es fundamental tener presente que la única

manera de poder hacer un cambio a la vida de todas las personas afectadas y que están en desventaja a causa del racismo o la discriminación a causa del racismo, es necesario que todos los entes focalicen sus esfuerzos en focalizar sus actividades o tareas en establecer esfuerzos de manera bidireccional, es decir, de arriba hacia abajo al igual que desarrollar actividades de abajo hacia arriba.

Fue a partir del año 2001 que las Naciones Unidas puso a disposición el documento denominado *Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*. En dicho documento se expresa textualmente que

Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición (Naciones Unidas, 2001, pág. 14).

En el documento de la Conferencia Mundial de 2001 referido, anteriormente no sólo se hace una definición precisa de lo que debe comprenderse como racismo, sino que se presenta una ruta precisa de la manera como puede atacarse el racismo y todo lo que tiene que ver con la discriminación ración en el ámbito laboral. Fue a partir de la puesta a disposición de dicho documento, que se dio inicio a la aplicación de una serie de leyes nuevas, además se establecieron mecanismos para que tanto los trabajadores como los empleadores unieran fuerzas para lograr actuar en los lugares de trabajo, buscando con ello poder reconocer que en cada lugar de trabajo no sólo hay una fuerza de trabajo que debe ser valorado, sino que también hay una diversidad que tiene más fortalezas que permiten una mejor gestión y mayores elementos para combatir las debilidades.

Pese a lo anterior, hoy no se cuenta con algún lugar para satisfacer de manera completa la no discriminación, ello debido a las dificultades que ha dejado la pandemia que inició en el año 2019, al igual que a los problemas económicos existentes hoy en día en todas las naciones. Con relación a lo anterior, hoy se está en riesgo de que los efectos de la crisis actual, aunado la pobreza y los problemas de desigualdad que han afectado a hombres y mujeres, dan fuerza a la

problemática relacionada con la xenofobia y el racismo que tanto afecta a miles de personas a nivel mundial en el campo laboral.

Es lamentable que muchas veces algunos migrantes queden sin ningún tipo de protección establecida en las leyes, lo que les convierten en personas vulnerables y con perfiles propios para que se presente no solo discriminación sino también abuso. Un aspecto que debe ser resaltado es que hoy cuesta mucho se combata el racismo, así este se presente de manera sutil, oculta o complicadas de identificarle.

Combatir de frente al racismo cuando él puede darse de una manera sutil, oculta o con alto nivel de dificultad para identificar, es lo más complicado que puede hacerse y ello se constituye en una acción o práctica que se ha desarrollado por mucho tiempo en muchos rincones del mundo, sin que muchas veces la legislación existente garantice que este tipo de práctica no se lleve a cabo. Es necesario que hoy se trabaje en la propuesta de una normatividad que garantice que bajo ningún criterio se puede llevar a cabo una acción o actividad que derive en un proceso de discriminación racial para hombres y mujeres. Pero es necesario que tanto los trabajadores, como empleadores y todas las autoridades se unan para hacer respetar y se aplique de la manera más correcta tales leyes.

En términos generales, es fundamental precisar que la protección social no es la única respuesta para hacer frente a las diversas y profundas grietas socioeconómicas que hoy existen y que están marcando o dividiendo ya sea por razones étnicas, raciales o por esos grandes prejuicios culturales que hoy existen. Un aspecto que debe ser destacado es que no debe importar la etnia, la ideología religiosa o corriente política entre otros aspectos, de hombres y mujeres que están la búsqueda de una oportunidad laboral y, por tanto, las políticas y programas de capacitación, educación y promoción del empleo debería llegar a todos en igualdad de condiciones. Es importante tener presente que en aquellos lugares donde aún existen esas brechas, es fundamental que se recurra a una serie de medidas que sean afirmativas y focalizadas.

Es necesario que tanto la OIT como los entes gubernamentales, trabajen de manera conjunta para poner fin a todas las acciones que estén relacionadas con el racismo y la

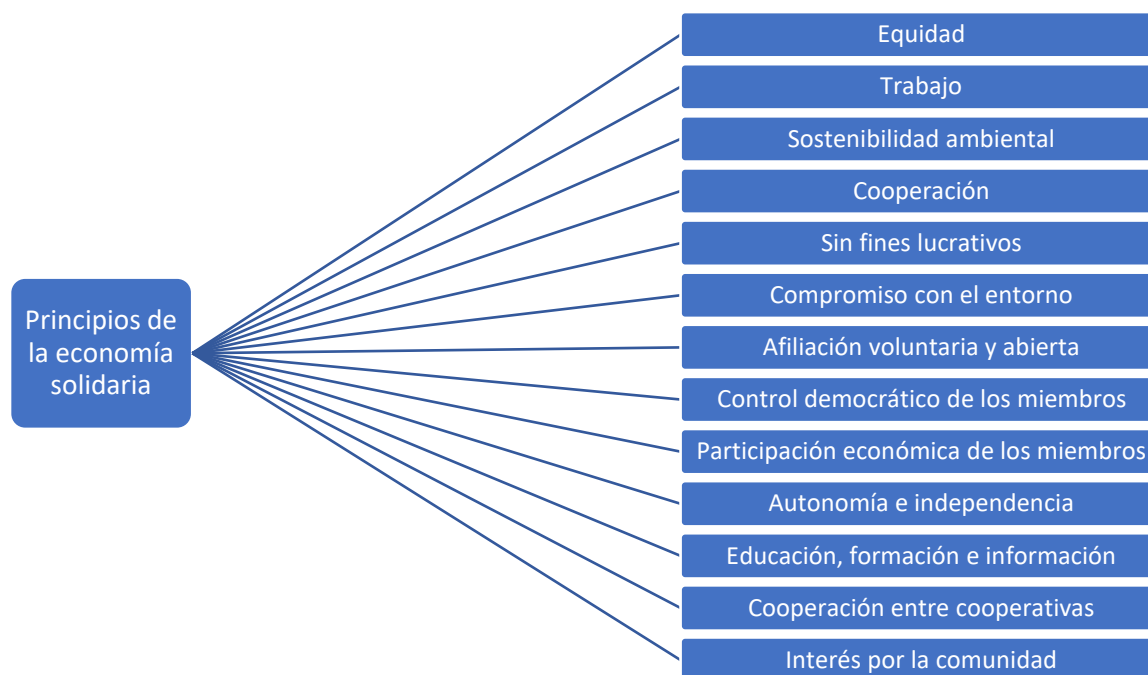
discriminación racial en el mundo laboral como compromiso para dar respuesta al trabajo decente.

### El cooperativismo como línea para el trabajo decente

Si se realizara hoy un análisis sobre los avances que se tiene en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) con los objetivos que están vigentes, especialmente los relacionados con la igualdad de género y el trabajo decente y crecimiento económico, se podría confirmar que ello ha sido lento. No debe desistir en ningún momento el interés por el empoderamiento de la mujer, el trabajo decente, la equidad de género y la no discriminación como principal reto para el desarrollo.

Ahora bien, por otro lado, es importante destacarse que en la economía solidaria se han establecido una serie de principios que fundamentan el valor del cooperativismo, como puede observarse en la siguiente figura:

**Figura 3:** Principios de la economía solidaria



*Nota.* (El portal de la economía solidaria, 2011); (Alianza Cooperativa Internacional -Coop-, 2018)

Cuando hay claridad sobre los principios del cooperativismo y la solidaridad, se garantiza un respeto por unos valores cooperativos que están fundamentados en impulsar por completo la igualdad de género y el trabajo decente. A continuación, se presentan tales valores:

**Figura 4: Valores cooperativos**

*Nota.* (Alianza Cooperativa Internacional -Coop-, 2018)

Es necesario destacar que todas las organizaciones hacen la fuerza, mientras que las cooperativas desde su surgimiento han demostrado como debe ser la forma de organizarse en todos sus niveles para desarrollarse, puesto que buscan reforzar en todo momento la autoestima, fomentar la confianza en sus propias fuerzas y desarrollarla para influir en los demás. Frente a lo anterior, es fundamental tener presente que muchas de las cooperativas han logrado vivir sus propios ideales como grandes instituciones que apoyan al desarrollo del emprendimiento, mientras que para aquellos que se han sentido excluidos o un grado de vulnerabilidad, han visto en las cooperativas esas organizaciones que han permitido pueda impulsarse no sólo los cambios sociales, sino que han apoyado el desarrollo económico.

Es importante resaltar que el esfuerzo del cooperativismo está centrado en trabajar en la justicia social. Ahora bien, es esencial nuevamente resaltar que el trabajo decente por su productividad bajo condiciones de equidad, libertad, dignidad humana y seguridad, elementos que son la piedra angular para que haya justicia y desarrollo social, al igual que verdadero

equilibrio económico. El trabajo decente busca promover el espíritu y desarrollo empresarial, la creación de empleos dignos para promulgación de una vida decente de todos los trabajadores y sus familias, de igual manera promulga el respeto por los derechos esenciales en el trabajo, donde no hay discriminación, se ofrece acceso a la protección social y donde existe un verdadero diálogo social.

Como ya se ha dicho, las mujeres son las personas que más se han visto perjudicadas en todo lo que tiene que ver con la fuerza laboral, por lo que

la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019 (CEPAL, 2021).

Un aspecto para destacarse es que en ese alto porcentaje de desempleo en el que vive la mujer, mayor debe ser el porcentaje de pobreza del género femenino, puesto que los ingresos generalmente son inferiores al de los hombres. Frente a lo anterior, es necesario resaltar que aparte de las altas jornadas laborales a las que se tiene que someter las mujeres, ellas al llegar a la casa deben continuar su trabajo como madres, esposas o cuidadoras de la familia. No debe dejarse de lado, que hoy se presenta como fenómeno el aumento de hogares que son gobernados únicamente por las mujeres.

Hay que destacar que las cooperativas deben estar guiadas por una serie de valores que puede ser la clave para la promoción del trabajo decente tanto para hombres como para las mujeres. Ahora bien, las empresas cooperativas como entidades productivas tienen un alto interés en la generación de empleos lo que se constituye en un apoyo a oportunidades para la obtención de ingresos para mejorar la calidad de vida, aparte de ofrecer créditos y posibilidades de capacitación, tanto para sus colaboradores como para sus asociados.

Las entidades cooperativas deben ser vistas como instituciones que tienen todas las características para aportar al desarrollo de un trabajo decente para hombres y mujeres en igualdad de condiciones. De igual manera, ofrecen todas las posibilidades de fortalecer todas las áreas de producción, administrativas y directivas, buscando con ello un mayor fortalecimiento en el desarrollo empresarial sin ningún tipo de discriminación.

Otro elemento por destacar de las cooperativas es que en su calidad de colectividad social dan respuesta a muchas de las necesidades no solo de servicios sino de ofrecer oportunidades para el fortalecimiento de la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad donde está inmersa este tipo de organización.

El cooperativismo ha demostrado ser esa vía de acceso para ayudar a combatir la escasez y ayudar a que se permita la igualdad de género entre todos, a luchar por la responsabilidad compartida y la lucha contra la discriminación. Debido a la actual crisis de la economía se puede llegar a profundizar en los procesos de desigualdad y la injusticia social. Es por lo anterior, que debe fortalecerse el cooperativismo a fin de luchar por la desigualdad social y la discriminación en todos sus procesos en el ámbito laboral, para con ello promover acceso a un trabajo decente para todas las personas.

La economía social en su devenir histórico inicia como movimiento social para originar cambios en instituciones. Teniendo presente que el proceso de movimiento social conduce a (re)constitución de identidad colectiva, externo a la esfera de lo político-institucional, mediante el cual se concede significado a los ejercicios individuales y comunitarios (Revilla Blanco, 1996, pág. 1).

A partir del capitalismo moderno, se han tomado decisiones que buscan solucionar la desigualdad e injusticia y, como respuesta a los resultados funestos que el propio sistema genera. En estas prácticas alternativas, desde finales del siglo XIX, se encuentran las cooperativas. Aun con distintas concepciones y modalidades, estas iniciativas tienen como fin central la preponderancia de la persona sobre el capital, con gestión participativa, democracia, autonomía y el destino de los excedentes a servicios para sus participantes o para el interés general.

La economía social como movimiento se percibe desde Rochdale (1844) y a partir de ella se agrupan otras organizaciones y actividades terminando como movimiento con doctrina, axiología, prácticas alternativas y solidaria. Para Martínez (2009), las cooperativas no son solo empresas sino, antes que nada, asociaciones donde lo social se garantiza mediante lo económico y este último se valida por lo social; es decir, poseen un doble carácter; sobresaliendo el hecho de que en ellas no elige la riqueza sino el individuo: cada persona un voto y, al final, los

excedentes económicos no se distribuyen en correspondencia al capital aportado, sino a las acciones cumplidas.

**Tabla 2. Doble Carácter**

Empresa	Movimiento Social
Gestión eficiente para lograr excedentes, con servicios de calidad; además, mantenerse en el mercado; conservando la democracia interna y los mecanismos de administración, vigilancia y control.	Tiene lazos con la comunidad, buscando solución a problemas territoriales a través de alianzas estratégicas con actores y organizaciones populares.

Nota. Elaboración propia.

También en la economía social se debe analizar como sistema económico puesto que se basa en la distribución de capital y nace de necesidades humanas que bosquejan dilemas económicos básicos (Méndez Morales , 2014); en su momento, éste se soporta en entidades y pautas para interpretar la particularidad de la estructura económica en la comunidad (Cuadrado Roura, et. al., 2010).

La economía social como sistema se manifiesta, con sus diferentes empresas (entre ellas las cooperativas) y, contribuye con modelos de gestión empresarial asociativa, de balance social, buenas prácticas y diferentes formas cooperativas. A partir de la economía social y solidaria, se plantea un modelo alternativo para creación y gestión empresarial con prácticas que sitúan el interés social y las personas como eje central sin ningún tipo de discriminación; predominando principios y valores en esta economía.

Mediante la cooperación se solventan conflictos económicos; los sociales mediante asociatividad, reciprocidad, confianza y operaciones en redes; de esta manera la economía social y solidaria se transforma en alternativa para orientar, de modo diferente los procesos económicos y el desarrollo en los territorios. Como sector económico, participa en el PIB<sup>3</sup>; además de generar empleo.

---

<sup>3</sup> PIB: Producto Interno Bruto (PIB).

Siguiendo con Martínez (2009), las cooperativas actúan buscando el logro de valores que la ACI (1995), resume en dos agrupaciones.

**Tabla 3. Valores Cooperativos**

<b>Valores Operativos</b>	<b>Valores Éticos</b>
Ayuda mutua: autosuficiencia sin individualismos.	Probidad, Rectitud, Integridad
Independencia: en trabajo, organización y empeño.	Transparencia: Información amplia y veraz
Democracia: Procedimientos Democráticos como componente filosófico.	Responsabilidad Social: compromiso con comunidades, territorios y entornos.
Igualdad: como unidad fundamental para participar y tomar decisiones.	Interés común: coadyuvar al desarrollo
Equidad: Trato Equitativo en compensaciones.	
Solidaridad: movimiento con interés general.	

*Nota.* Elaboración propia

Los valores inspiran los principios cooperativos.

**Tabla 4: Principios Cooperativos**

<b>Principios</b>	<b>Significado</b>
Adhesión voluntaria y abierta.	Asociación y promoción eficiente
Gestión democrática.	Pluralismo en la administración y en la participación
Participación económica equitativa	Utilidad limitada al capital y distribución de excedentes en proporción a su actividad económica
Autonomía e independencia.	Identidad y Unidad
Educación, formación e información.	La educación como el principio esencial.
Cooperación entre cooperativas.	Cooperación nacional e internacional
Interés por la comunidad	Proximidad al territorio y el interés por su problemática.

*Nota.* Elaboración propia.

Teniendo en cuenta a la OIT, el concepto trabajo decente se compone del empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social. Este trabajo es legítimo para la economía regular, la informal, los autónomos (independientes) y los domiciliarios. (Ghai D. , 2003).

El trabajo decente es la posibilidad de alcanzar una ocupación lucrativa con ingreso equitativo, seguridad y protección social familiar; mejores probabilidades de progreso con

igualdad social, libertad de expresión, de organización y participación e, igualdad de oportunidades. En dicho orden de ideas y, considerando las cooperativas como asociaciones autónomas que buscan la solución de necesidades y esperanzas económicas, sociales y culturales; éstas constituyen un camino para el trabajo decente al crear empleos, movilizar recursos, generar inversión y contribuir en la economía promoviendo participación para la mejora económico-social de las personas (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022a). Además, éstas han manifestado mayor resiliencia ante desafíos financieros o crisis económicas, etc., sustentada en principios y valores conexos (Kachui, 2016).

Las cooperativas son una visión y práctica socio-económica al servicio del desarrollo personal y de los territorios, que reclama la economía como medio y no como fin y, actúan al mismo tiempo como instrumento para el bienestar (buen vivir) y la mejora del entorno social y natural. De esta manera pretenden un modelo socio-económico post capitalista más redistributivo y equitativo, otorgando capacidades y trabajo, así como procesos sociales y ambientales que consolidan la sostenibilidad de la vida como un valor por encima del capital y su acumulación. Es un movimiento plural económico, social y político que, a la par con redes y organizaciones sociales, persevera en transformar la economía y con ella la sociedad.

**Tabla 5.** *Valores esenciales del cooperativismo*

Valores	Relación
<b>Auto-ayuda.</b>	Creatividad. Dinamismo. Responsabilidad. Independencia.
<b>Ayuda mutua.</b>	Colaboración. Unión. Acuerdo. Trabajo en Equipo. Solidaridad. Paz.
<b>Interés no lucrativo.</b>	Subsistencia. Sin ánimo de lucro. Responsabilidad Social. No explotación del trabajo.
<b>Democráticos.</b>	Identidad. Asociación. Equidad.
<b>Esfuerzo espontáneo.</b>	Confianza.

	Constancia. Rectitud. Pluralismo.
<b>Universalismo.</b>	Apertura. Visión global. Tolerancia.
<b>Educativos.</b>	Cultura. Visión. Compresión. Prácticas.

*Nota.* adaptado de Schneider (1991).

Los inscritos en la economía solidaria, conllevan valores colaterales como: bien común, buen vivir, soberanía, autogestión, feminismo, ecologismo y sostenibilidad de la vida; fundados en solidaridad como base de correlaciones interpersonales, desarrollo integral y reciprocidad. La axiología en cooperativas con su doctrina permite a éstas promover la cooperación y son opciones de trabajo decente.

El informe ICA-Euricse (2021), explora el impacto económico y social de las cooperativas y mutuales donde revela las 300 cooperativas más grandes del mundo, cuya facturación conjunta, suma los 2.18 billones en 2019. Para Roelants et. al., (2014), el empleo cooperativo incluye cerca de 250 millones de personas, en 74 países, es decir el 79% de la población mundial. De éstas, 26.4 millones son empleados o asociados-trabajadores, por otra parte 223.6 millones de productores trabajan conjuntamente con cooperativas.

En Colombia, estudios realizados por el CONFECOOP<sup>4</sup> afirman que las cooperativas causan efectos positivos en el crecimiento y bienestar del país. Éstas democratizan la economía e históricamente dignifican al trabajador y constituyen, a diciembre de 2020 en Colombia, 5.014 empresas, 7.253.000 asociados y generan más de 150.000 empleos directos. Los ingresos se acercan a 10.000 millones de dólares. El 64% son cooperativa y, ofrecen servicios al 85% de la población colombiana. En períodos de crisis se han convertido en alternativa para mitigar resultados negativos en los territorios.

---

4 CONFECOOP: Confederación de Cooperativas de Colombia.

Finalmente, el trabajo decente en las cooperativas, según Roelants et. al., (2014), es una mixtura de racionalidad económica, eficiencia, flexibilidad, participación, ambiente familiar, orgullo, reputación, identidad y enfoque en valores. Orientadas por sus valores, son fundamentales para el fomento y promoción del trabajo decente. Como empresas, generan empleos y favorecen posibilidades de alcanzar ingresos, también a través de créditos y capacitación (Somavía, 2014b).

Hoy aparece la necesidad de una iniciativa solidaria y humanista, como fase superior mutualista, de cooperación, con un pensamiento sistémico de organización donde cada sujeto no solo sea parte, sino que se desarrolla integral y permanente.

La premisa básica radica en la economía solidaria con sus empresas (Cooperativas, etc.), ideología y movimiento social, más enunciados éticos que establecen la conducta de quienes cooperan; dichas proposiciones se conocen como doctrina de la economía solidaria, conformada por la triada:

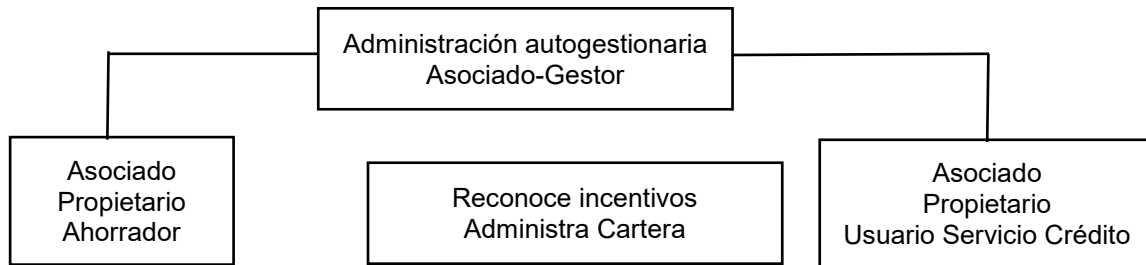
1. Voluntad propia
2. Fondos colectivos
3. Servicio

La meta es el servicio, conexo al bienestar, dignificar al ser, mejorar calidad de vida y desarrollo social. El principio base es:

1. Asociación.
2. Compromiso de acceso futuro a una prestación
3. Administración de un Fondo Común.
4. Repartición de Prestaciones
5. No es ahorro de inversión ni tiene propósito de lucro.
6. Aseguramiento de recursos para el reparto de Prestaciones.

Con base en los principios del Ahorro y la Previsión, los individuos se asocian con el propósito de suplirse mutuamente necesidades futuras, configurando la relación: propietario – consumidor de una prestación mutua – gestor.

**Figura 5:** *Operación de Servicios*



*Nota.* Elaboración propia

Esta economía parte de la coordinación cooperativa entre personas, donde las relaciones económicas se fundan en cooperación y las sociales en confianza. Estos elementos son la base de experiencias establecidas en valores y principios. Los aspectos que se consideran diferentes son los siguientes:

- a) Motivación: decisión de servicio y no de ganancia.
- b) Prioridad de la persona sobre el capital: ética institucional humanitaria.
- c) Manera de administrar: participativa, democrática, con estructura de poder en la persona, reconocimiento al trabajo, estilo gerencial colegiado y no en el capital.
- d) Distribución de excedente: lo económico como medio para fines sociales y, el reparto basado con el uso de los servicios por parte del asociado.

Por último, algunas peculiaridades de la ventaja cooperativa:

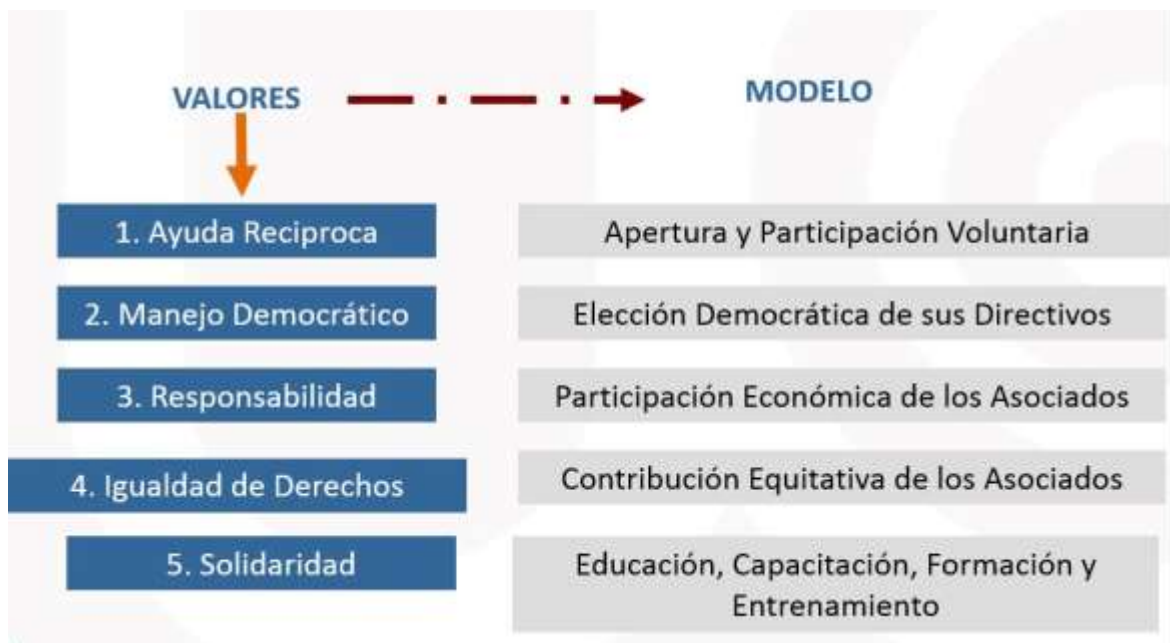
1. Asociación y empresa: referida al doble carácter cooperativo.
2. Mancomunidad autónoma de personas: asume dirección y control de la actividad empresarial.
3. Empresa de propiedad común: 1 persona, 1 voto, como principio democrático.
4. Responsabilidad Social: asociados “establecen una relación de uso” con la organización y convierten compromisos individuales en sociales.
5. Sin ánimo de lucro: fin primordial prestación de servicio para satisfacer necesidades.
6. Gobierno Cooperativo: de acuerdo a la legislación de cada país.

Lo anterior, basado en principios administrativos:

- a) Administración propia: gestión, autogestión y co-gestión, la administración recae en los órganos de asamblea general, consejo directivo y junta de vigilancia.
- b) Responsabilidad propia: solidaridad de la cooperativa frente a terceros.

- c) Ayuda propia: independencia de la cooperativa, su éxito está en función de la autoayuda de asociados y no de contribuciones externas.

**Figura 6:** Valores para la promoción del trabajo decente



*Nota.* Elaboración propia.

### Las cooperativas deben ser verdaderos agentes de cambio

Debe ser un compromiso de todas las naciones en unirse y fortalecer la Alianza Cooperativa Internacional, puesto que debe existir un verdadero compromiso con los modelos cooperativos. Al analizarse el cooperativismo y el propósito de la OIT, se tiene que ambas convergen alrededor del objetivo relacionado con la justicia social y el mundo laboral.

Ya se ha dicho que el cooperativismo está fundamentado en valores como la participación, equidad, el empoderamiento y la solidaridad, y su modelo de actividades está fundamentado de igual manera de dichos valores. Ya se ha dicho que las cooperativas han ayudado para que en muchas mesas haya comida, al igual que han aportado para que muchos hogares cuenten con agua corriente y potable, han otorgado créditos y han brindado seguridad en el empleo lo que se traduce en aumentar la esperanza de las personas.

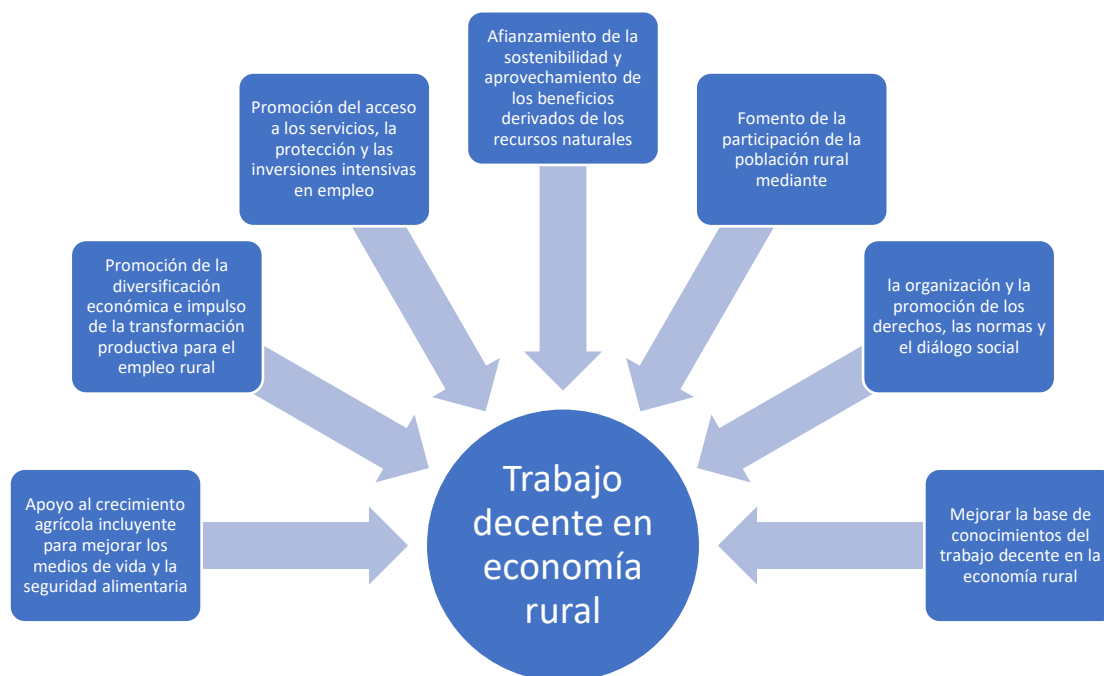
Durante décadas las cooperativas han demostrado que ser vía eficaz para la promoción de la igualdad de todos los géneros en cualquier circunstancia. Las cooperativas han sabido combinar sus valores con la misma instrumentalidad que tiene el cooperativismo en esa ruta que va hacia la justicia social. Ahora bien, es necesario destacar que cuando muchas cooperativas han fundado sus bases en unas raíces centradas en una economía real y conocen la realidad de la vida de todas las personas, ellas se constituyen en agentes de cambio en la ardua tarea de aportar a la construcción de una sociedad cada vez más justa, inclusiva y equitativa.

Para la OIT, las cooperativas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, por lo que:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que las cooperativas y otras empresas y organizaciones de la economía social y solidaria (EOESS) contribuyen decisivamente a proporcionar oportunidades para el empleo productivo y a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres y los hombres. Esas instituciones pueden ser particularmente útiles en lugares donde no existen empresas comerciales o proveedores de servicios ni están presentes las autoridades públicas, que puede ser el caso en las zonas rurales. Las EOESS desempeñan un papel importante en la promoción de la iniciativa empresarial y el desarrollo de empresas, la creación de empleo y la prestación de protección social en esas zonas, así como en la representación y voz de los productores y trabajadores rurales, incluidas las personas ocupadas en la economía informal (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019b, pág. 2).

Ahora bien, como es conocido hoy es fundamental que desde todos los campos de la economía de promueva el trabajo decente y las organizaciones de la economía social y solidaria no son ajenas a ello, es por lo que debe diseñarse una serie de estrategias que estén orientadas al fomento de una comunidad sostenible. Por ello, que la OIT propone se tenga en cuenta los siguientes elementos para garantizar un trabajo decente en la economía rural:

**Figura 7:** *Trabajo decente en la economía rural*



*Nota.* (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019a, pág. 5)

No hay duda de que, desde la década de los años 30, el mundo ha enfrentado una serie de crisis sociales, culturales y económicas que han afectado a miles de personas. Hoy en día, debido a la COVID 19, hoy es evidente a nivel mundial un verdadero desequilibrio, un alto nivel de incertidumbre y una falta de equidad total, lo que se constituye en una amenaza para el desarrollo de la sociedad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2021b). Es fundamental tener en cuenta que en la actual economía es preocupante la problemática de pobreza que agudiza cada vez más a la población, es por lo que debe tenerse en cuenta que “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1919).

Actualmente, debe plantearse alternativas para salir de la crisis actual, el futuro debe cambiar, a pesar de que en muchos lugares del mundo se ha venido trabajando en lograr mayor equidad en el futuro. Debe tenerse presente que es necesario formular una propuesta de crecimiento y desarrollo diferente a la actual, debe trabajarse por una mayor equidad, un mayor desarrollo económico y, sobre todo, una mayor sustentabilidad ambiental y social. Es necesario

que haya una mayor inversión en puestos de trabajo decentes y más garantías frente a la protección social.

Debe brindarse mayor inversión y apoyo a las medianas, pequeñas empresas, al sector cooperativo y a aquellas entidades del sector solidario, al igual que debe asegurarse de verdad, una distribución equitativa de los ingresos. Como ya se indicó, es fundamental que se haga una mayor inversión en acciones que estén encaminadas en garantizar protección social, mayor acceso a trabajos productivos y decente para lograr una mayor dignidad humana, estabilidad familiar, se logre la paz en todas las sociedades y un mayor crecimiento económico que sea sostenible en el tiempo.

Debe verse oportunidades en todas las crisis, y las empresas de economía social y solidaria deben ser vistas como grandes oportunidades para fomentar la igualdad, el desarrollo social, la equidad, sociedades más justas, productivas y más equilibradas.

Es necesario fomentarse un mayor cooperativismo en la sociedad, entre las comunidades más necesitadas y vulnerables para que puedan hacer frente a la crisis, al igual que se debe fomentar una mayor solidaridad entre los más necesitados. Deben unirse fuerzas para enfrentar la crisis generada por la COVID 19 y es seguro que las cooperativas juegan un papel crucial para fomentar un mayor equilibrio financiero, estabilidad laboral y lograr la apertura económica que tanta falta hace para tener una sociedad más justa e integradora.

La ACI, plantea que es la cooperativa, como modelo empresarial, pertinente para confrontar la situación vigente, por su participación en la propiedad y gestión democrática empresarial, buscando integrar los tipos de sostenibilidad y la identidad desarrollada mediante axiología y doctrina cooperativa. Este paradigma tiene su centro en el individuo y en el colectivo donde actúa (Martínez Charterina, 2015).

**Tabla 6:** *Cooperativa, Valores, Principios*

<b>Definición de Cooperativa</b>	<b>Valores</b>	<b>Principio</b>
Asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes	Autoayuda. Responsabilidad. Democracia. Igualdad. Equidad. Solidaridad.	Los principios son pautas para que poner los valores en práctica: -Adhesión voluntaria y abierta. - Control democrático de miembros.

<p>por medio de una empresa de propiedad conjunta gestionada democráticamente. Capítulo 5° Reglamento ACI.</p>	<p><b>Valores Éticos:</b> Honestidad. Apertura. Responsabilidad Social. Preocupación por los demás. Capítulo 6° Reglamento ACI.</p>	<p>-Participación económica de asociados. -Autonomía e independencia. -Educación, capacitación e información. -Cooperación entre cooperativas. -Interés por la comunidad. Capítulo 7° Reglamento ACI.</p>
--	---	---

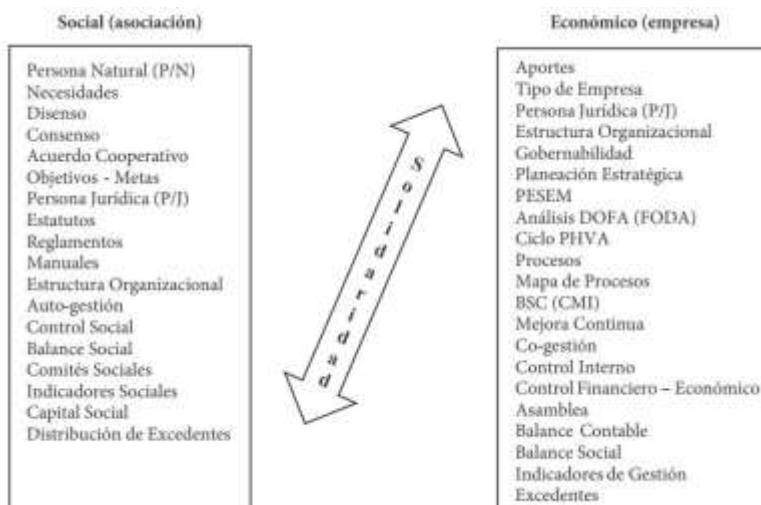
*Nota.* (ACI, 1996a)

Dicha definición la realizó la ACI en 1995 (Congreso de Inglaterra) y continúa los precedentes de lo que se considera esta asociación, desde el comienzo del cooperativismo moderno, con su doble atributo: asociación y empresa económica. Ver figura 8 y 9.

Asimismo, la ACI incluye en el enunciado misivas primordiales y propias de la cooperativa: discrecionalidad, participación colectiva y gestión democrática; además, plantea que las pretensiones en ningún caso corresponden puramente a lo económico, igualmente son sociales y culturales.

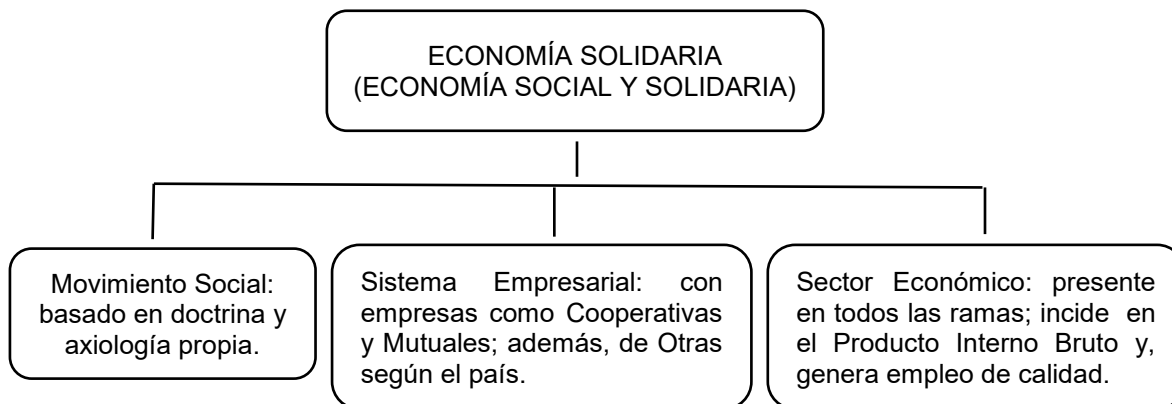
La OIT (2022), contempla que esta economía es una realidad para alcanzar un desarrollo en el cual la actividad económica optimice la calidad de vida mediante igualdad de oportunidades y derechos, trabajo productivo, etc.; reconoce, también, que coadyuva a reducir pobreza, mejorar inclusión, proporcionar cambio de economía informal a formal, viabilizar recuperación y favorecer resiliencia.

**Figura 8:** *Doble Carácter de las Empresas de Economía Solidaria*



Nota. Pérez Villa & Uribe Castrillón,(2021, p.79).

**Figura 9:** Movimiento-Sistema-Sector Solidario



Nota. Elaboración propia.

El modelo cooperativo se distingue como de innovación social, puesto que favorece la reproducción de ingresos, fortalece la propiedad, es eficaz en recursos mediante economías de escala, regula precios, cimienta confianza y tejido social en los territorios y sus comunidades, es decir, es un mecanismo para empoderamiento de los ciudadanos como gestores de desarrollo (Arando, Gago, Freundlich, & Ugarte, 2012 ).

De acuerdo con Pérez Villa (2013), para hablar de responsabilidad social es necesario ostentar doctrina y valores afincados como los que se practican en las cooperativas con la obligación de llevarlos a la práctica. En las cooperativas se tiene coherencia con el núcleo de la

gestión; está presente en la esencia de sus principios inspiradores. Es realizar actividades bajo principios éticos, afirmados en la norma y la axiología. Mediante el balance social cooperativo se informa, planifica, evalúa, controla sobre esta responsabilidad. Ahora bien, por su parte Rodríguez Espinosa (2008), aseguró que las empresas fundadas bajo la economía solidaria surgen como propuesta que plantea, dejando aparte la noción de que sólo existe una forma de hacer economía (economía neoclásica), otra forma de hacer económica respondiendo a lo social y por tanto, se caracterizan por:

1. Elaborar bienes y servicios teniendo como cimiento trabajo y comunidad.
2. Su cimiento no es el ánimo de lucro sino el servicio y satisfacción de necesidades.
3. El gasto y acaparamiento no son con criterios mercantiles.

**Tabla 7:** *Valores y Principios Guía para la Acción*

Valores de Primer Orden (Fines en sí mismo)	Valores de Segundo Orden	Principios
<b>Valores Políticos:</b>	Democracia	Ingreso voluntario y abierto
Libertad	Equidad	Control democrático
Igualdad	Autoayuda Esfuerzo propio	Participación
Solidaridad	Confianza	Autonomía Independencia
<b>Valores Éticos:</b>		Cooperación
Honestidad		Preocupación por la Comunidad
Apertura		
Responsabilidad Social (RS)		
Cuidado de los otros		

*Nota.* Pérez Villa, (2013, pág. 13), basado (Birchall, 2005)

**Tabla 8:** *Impactos Responsabilidad Social en la Economía Solidaria*

Impactos	Financiero- Operacionales
Tangibles	Producto (Portafolio de Servicios) Calidad (ISO 9000 basado en valores y principios de la economía Solidaria) (Pérez Villa, 2007) Valor añadido (Todo lo relacionado al concepto económico "sin ánimo de lucro")
Intangibles	Confianza Referencia Reconocimiento Identidad (Doble carácter: Económico – Social: Empresa – Asociación)

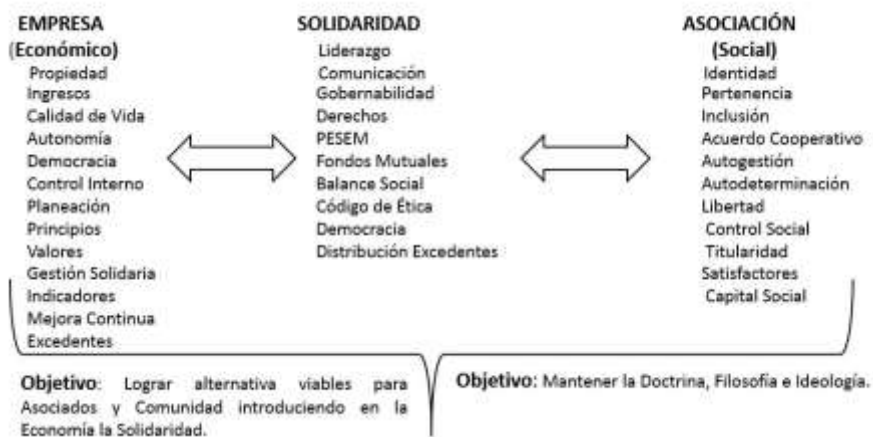
Impactos	Humano - Sociales
Tangibles	Impacto Social atracción y retención de talentos Dedicación laboral.
Intangibles	Condiciones laborales (Sobre todo en las Cooperativas de Trabajo Asociado – CTA) Seguridad Bienestar Derechos Humanos (Principios y Valores) Justicia distributiva (Repartición de excedentes) Reputación

Impactos	Ambientales
Tangibles	Reducción de residuos Control ambiental Higiene
Intangibles	Biodiversidad Ambiente estimulante Imagen

Nota. Pérez Villa, (2013, pág. 15), basado en (Guédez, 2008)

Figura 10: Gestión de RS en empresas Solidarias



Nota. Pérez Villa, 2013.

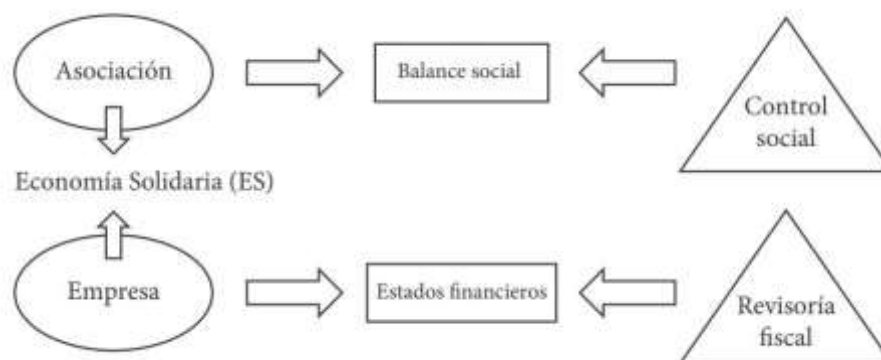
La OIT posee modelos para sociedades de capital, como herramienta para precisar la gestión social o evaluar su responsabilidad social. La ACI aplica metodologías a las características del cooperativismo, reconociendo este balance como un instrumento que comprueba el comportamiento global de las cooperativas.

En un estado que evidencia con cifras, metódica y sistemática la labor social como material de y para la gestión, permite tomar decisiones sobre acciones correctivas, preventivas y de mejora en concordancia con la identidad cooperativa; reflejando relaciones entre ésta y sus integrantes y, sobre todo entre la empresa y la sociedad.

El balance social cooperativo permite:

1. Diagnosticar o visibilizar las acciones sociales de manera integral.
2. Establecer mecanismos de seguimiento - autocontrol.
3. Generar una nueva forma de rendir cuentas, aplicando la transparencia.
4. Evaluar el cumplimiento de la misión institucional.

**Figura 11:** *El Ámbito del Control Social: La Doble Naturaleza*



*Nota.* Pérez Villa & Uribe Castrillón, (2021, p.79).

Sus objetivos se concretan en:

1. Visibilizar la observancia de la axiología en la gestión mediante procesos de reflexión.
2. Establecer fines con plazos, en el tiempo, para acciones de responsabilidad social, atravesando una actividad reactiva a la planificación.
3. Evaluar el desempeño en periodos definidos, exploración y seguimiento de la gestión de mejora de acuerdo con principios y valores.

4. Informar a los distintos públicos de interés con los que la cooperativa se relaciona.

La gestión eficiente, íntegra y transparente en estas empresas significa, en particular, la confianza de que la provisión de servicios se cumple basándose en principios de equidad, honestidad y transparencia (Pérez Villa, 2016).

La gobernabilidad es legitimidad mediante confianza, compañerismo y credibilidad en actividades; a la vez que eficacia como desempeñar tareas esenciales y bienestar comunitario. Puede ser percibido como un recurso intangible, que proporciona la consecución de beneficios a través de correlaciones sociales de confianza, reciprocidad y cooperación (Arriagada, et. al., 2004). Está relacionado con la facultad de trabajar cooperativamente, en colectivos basados en honestidad, reciprocidad y compromiso; su fin social es producir confianza.

En la cooperativa se alcanza un grado elevado de capital social organizacional, interiorizando unos valores y comportamientos que se extienden en la sociedad (Arando, et. al., 2012 ). Estas son empresas sociales sostenidas en confianza y cooperación (Bretos, 2018) y, por ende, el capital social es una de sus vitales características. En ellas la responsabilidad, solidaridad, supremacía del individuo con relación al capital y la cooperación igualitaria son componentes para delimitar actividades con característica particular. La intención central, al interior de ellas, es mejorar privaciones de asociados y de terceros; al exterior, satisfacer intereses del territorio proporcionando recursos, asimismo solucionando dificultades en comunidades.

Para (Bretos, et. al., 2018), la empresa cooperativa forma este capital:

Por un lado, generan capital social de unión (entendido como las redes de relaciones que se dan en el interior de un grupo o comunidad), en tanto que son organizaciones de propiedad conjunta y gestión democrática que se crean para dar servicio a sus socios. Por otro lado, generan capital social de aproximación (entendido como las redes de relaciones entre grupos o comunidades similares), en tanto que se basan en el principio de inter-cooperación con otras cooperativas. Por último, generan capital social de vinculación (entendido como las redes de relaciones con otros grupos o redes externas), ya que son organizaciones basadas en la solidaridad y compromiso con el entorno y en la alineación con las necesidades de la sociedad. (pp. 81)

La sociedad se encuentra inmersa en transformaciones y, éstas, causan efecto dominó en procesos de cambios económicos, sociales e institucionales. Lo anterior, se observa en la

globalización, que por medio de mercados territoriales disminuye en beneficio de internacionales; desempleo inducido por la incorporación de tecnología y poca capacitación; retiro, reducción de regulaciones gubernamentales y restricciones en las transacciones y crisis del llamado estado de bienestar.

El cambio es una acción permanente y constante; por lo tanto, debe ser reconocido. Las cooperativas como organizaciones flexibles y ágiles lo asumen y promueven con facilidad, llevándolas a ser más competitivas. En ellas el cambio no es una amenaza, sino la ocasión para aprovechar oportunidades; además, en las cooperativas éste es visto no como un suceso aislado, sino como un elemento constante del desempeño.

Las cooperativas se adaptan más al cambio debido al contexto donde actúan, en el cual los fenómenos económicos, legales, sociales, innovaciones tecnológicas y el ambiente físico generan riesgos, oportunidades que las conducen a cambios; además, las fuerzas internas como: estructura, productos o servicios, procesos y los asociados, coadyuvan a impulsar el cambio.

Para (Mozas Moral & Bernal Jurado, 2006):

Actualmente, estas organizaciones sorprenden, no sólo por su número y la rapidez con las que se crean, sino también por las áreas de actuación a las que consiguen llegar. Sin duda, hoy se puede indicar que estas entidades alcanzan a todas las actividades económicas, desempeñan labores sociales de las que difícilmente podrían responsabilizarse las diferentes administraciones y se pueden encontrar en cualquier pueblo ciudad o aldea, ya que su ubicación geográfica sólo depende de la decisión de sus fundadores. (pág. 129)

La (OIT, 2022) reafirma la noción de esta economía:

La ESS<sup>5</sup> engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen

---

5 ESS: Economía Social y Solidaria.

en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la auto-gobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios. (pág. 2)

**Tabla 9: Elementos para asimilar a las Cooperativas como agentes de cambio**

<b>Elementos</b>
Valorar el aporte de la ESS para lograr trabajo productivo, renta incluyente, equidad, desarrollo sostenible y progreso.
Examinar las actividades de las empresas de esta economía para apoyar el sentido que se da al trabajo decente.
Acatar y llevar a cabo preceptos, atribuciones esenciales en el trabajo y pautas mundiales en figuras de la economía con solidaridad.
Evaluar la solvencia de la ESS y su cooperación para dar soluciones e innovar para ofrecer trabajo decente, y reconocer colectivos en estado de vulnerabilidad, en especial mujeres, en cualquier territorio.
Favorecer la perspectiva inclusiva, integradora y con visión de género para impulsar la ESS, revelando el valor del trabajo del cuidado y no remunerado.
Inferir sobre la privación para trabajadores y empresas solidarias colaboren en elaboración, aplicación y seguimiento de estrategias para la transformación de economía informal a formal y, alcanzar trabajo digno con protección apropiadas.
Reconocer y fomentar la suma de organizaciones solidarias con otras para alcanzar el desarrollo económico inclusivo-sostenible, empleo y trabajo decente.
Tener en cuenta la contribución de la economía solidaria con dignidad, desarrollo colectivo, estímulo de pluralidad, solidaridad, además del respeto a culturas ancestrales.
Valorar la capacidad de resiliencia frente a crisis y conservación de puestos de trabajo.

*Nota.* Pérez Villa, basado en OIT, (2022, pág. 3).

Estas empresas se hacen esenciales para lograr un desarrollo sostenible, en virtud del énfasis en asociados (socios), en las necesidades locales y, están presentes en todas las áreas de los ODS. La cooperativa es la figura organizacional preferible para realizar la reducción de la pobreza y exclusión puesto que encuentran posibilidades de capital para sus miembros; empoderan a poseedores de limitaciones económicas, para así asegurar sus propensiones; permite a necesitados cambiar riesgos individuales en colectivos e intervienen en obtención de recursos (Bretos, Díaz-Foncea, Marcuello, & Marcuello, 2018).

A su vez las empresas cooperativas favorecen la equidad de género, por intermedio del aumento de mujeres como socias con incidencia en economías y sociedades locales.

Alientan la formación y aprendizaje, facilitando medios, fundando y secundando en comunidades de aprendizaje para y, actuando como centro de práctica y estudio, por medio de comités de educación y del proyecto educativo socio-empresarial solidario.

Garantizan vidas saludables a través de instalaciones para servicios de salud, proporcionan capital a la atención médica y salubridad en casa a pacientes VIH/SIDA, etc.

Favorecen la Seguridad Alimentaria referida a reservas de alimentos, acceso y consumo oportuno que permitan una vida saludable y activa; asistiendo a productores agrícolas, etc. a solventar retos en sus emprendimientos de elaboración de comestibles.

En servicios de saneamiento y agua potable son protagonistas significativas.

Con relación a creación de empleo e ingresos, las cooperativas llevan a cabo un rol trascendental puesto que proporcionan trabajo a cerca de 100 millones de personas a nivel mundial.

Las cooperativas son más resilientes y funcionan mejor en el transcurso de crisis financieras y económicas.

La gobernanza cooperativa es el marco apropiado para procesos recíprocos distributivos garantes de transparencia, responsabilidad, en concurrencia con colectividades, regímenes, organizaciones y diferentes grupos de interés hacia el desarrollo sostenible.

En postconflictos son generadoras de paz y desarrollo con participación e inclusión y restituyendo relaciones interpersonales.

Resumiendo, cooperan en construcción de entornos favorables para el desarrollo sostenible por medio del descenso de la brecha comercial, afianzando prácticas financieras en el curso de crisis y facilita el fundamento para la ampliación financiera.

Por las reflexiones anteriores debemos observar a las cooperativas como un modelo empresarial básicamente sostenible, el cual aporta a la terna de sostenibilidad social, económica y ambiental (Organización Internacional del Trabajo -OIT-; Alianza Cooperativa Internacional -ACI-, 2015, pág. 17). Además, son determinantes en creación de empleo permanente (García, 1997), aumentando bienestar y desarrollo local.

Las cooperativas son importantes para el desarrollo sostenible puesto que son empresas centradas en las personas y su desempeño es fundamental ante desafíos varios como la emergencia climática; cuentan con recorrido en la lucha frente a la desigualdad y empoderamiento de los trabajadores y, contribuyen al desarrollo de la Agenda 2030 mediante su manera de trabajar basada en valores y principios:

1. Facilitando oportunidades de ingresos y trabajo decente
2. Promoviendo igualdad de género
3. Ofreciendo educación y formación
4. Resguardando al medio ambiente y el clima
5. Optimizando la inter-cooperación
6. Causando el desarrollo de la comunidad

El 12 % de la población mundial pertenece a estas empresas y las cooperativas en el mundo poseen ingresos, de acuerdo con (ACI - EURICSE, 2020), aproximados de 2,14 billones de dólares.

Como empresas, las cooperativas fortalecen a las personas para que alcancen sus anhelos económicos conjuntamente, a la par que mejoran el capital social y humano al interior y en las comunidades.

### **Competitividad y productividad para un mejor mañana**

Los objetivos de desarrollo sostenible, tienen entre sus programas de desarrollo acabar con la pobreza, el hambre, la desigualdad de género, reducir las desigualdades, trabajo decente y crecimiento económico, entre otros más. Pero sin lugar a duda, para dar cumplimiento no sólo a los objetivos descritos anteriormente, sino a los doce restantes es fundamental que haya voluntad política y compromiso para apoyar a las organizaciones a lograr una mayor competitividad y una mejor productividad.

Hoy debe aprovecharse la oportunidad que presenta la globalización y el desarrollo económico como esperanza para un mejor futuro, con fin de la pobreza y el hambre, con más igualdad de género y menos desigualdades y con la posibilidad de acceder a un trabajo caracterizado por la decencia, buscando con ello lograr una mejor calidad de vida de para todos.

El fortalecimiento de la competitividad y la producción en las organizaciones es la base para lograr una mayor creación de puestos laborales caracterizados por la productividad, lo cual es hoy insuficiente y es la piedra angular para acabar con la pobreza. De igual manera, es necesario que se establezcan mejores políticas que sean tanto económicas como sociales, las cuales permitirán que haya un mayor acercamiento y aumento de la problemática que ya se ha mencionado: poca competitividad y productividad en muchas naciones (Chaves Ávila & Monzón Campos, 2018).

Debe hacerse énfasis que uno de los elementos esenciales para la reducción de la pobreza, acabar con la desigualdad, disminuir el hambre en tantos lugares y lograr la equidad entre todos, es fundamental que se trabaje de manera conjunta por la creación de más y mejores empleos, los cuales deben caracterizarse por brindar para todos oportunidades en igualdad de condiciones, salarios justos, no discriminación y decencia para lograr calidad de vida para todas las comunidades. Pero no puede dejarse de lado que la COVID 19 trajo consigo solamente millones de muertes y contagiados en el mundo, sino que un crecimiento económico tan bajo en muchos lugares del mundo, que obligó a muchas organizaciones bajar su competitividad y su productividad, lo que conlleva a comprender que la pobreza, la desigualdad, el hambre, la inequidad y la posibilidad de construir puestos de trabajo decente, tardarán más de lo que se había previsto antes de la pandemia. Es posible comprender que lo anterior no es sinónimo de crecimiento o desarrollo económico.

Antes del COVID 19 y posterior él, muchos países han buscado desarrollar diversas estrategias para lograr la apertura económica, lo cual es hoy una gran oportunidad para luchar por la generación de buenos empleos que permitan la generación de mejores ingresos que permitan luchar contra la desigualdad, el hambre, el empoderamiento de las personas pobre y la igualdad entre hombres, mujeres y los jóvenes. No es un secreto que hoy se necesita con urgencia empleos productivos para lograr una mayor productividad, reducir la pobreza y dar respuesta al cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-.

Es necesario que el crecimiento económico se base en una economía caracterizada por la diversificación, para que sus beneficios se centren en una repartición igualitaria. De igual manera, debe existir claridad en el valor que representa contar con estrecha correlación entre el trabajo

decente y la reducción de la pobreza a pesar muchas de las estrategias y políticas de desarrollo formuladas por las autoridades, no son lo suficientemente claras para lograr que en verdad se pueda reducir un problema tan grave como la pobreza y la desigualdad.

Como ya se ha dicho anteriormente, es necesario que debae trabajarse de manera conjunta entre el gobierno, empleadores y los trabajadores para desarrollar acciones que estén encaminadas la reducción de la pobreza en cada nación, lo cual puede lograrse mediante el apoyo al desarrollo empresarial y la generación de empleo decente como ya se ha dicho, como un elemento fundamental para lograr la competitividad, la productiva y el desarrollo económico de todas las naciones.

Los líderes empresariales y gubernamentales deben empeñarse en adoptar enfoques que sean transectoriales que estén encaminados al financiamiento del desarrollo económico y la generación de empleo a fin de garantizar en todo momento la inclusión, la igualdad y la reducción de la pobreza en muchas naciones.

El trabajo decente debe ser visto como ese reflejo de cada uno de los esfuerzos que han llevado a cabo en muchas naciones para buscar una mejor integración entre las políticas sociales, económicas y laborales que deben vivir a diario los países. Frente a lo anterior, debe resaltarse que, para lograr la competitividad y la productividad, es necesario que las políticas relacionadas con la integración laboral estén relacionadas de igual manera con el cumplimiento de los ODS.

Debe existir un trabajo conjunto entre instituciones como la OIT, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para que trabajen permanentemente en la generación de más y mejores empleos para todas las personas, en especial para mujeres y jóvenes.

En conclusión, es necesario precisar que no sólo debido a la pandemia, hoy en día ha ofrecido nuevas oportunidades para lograr mejores oportunidades laborales que se caractericen por su eficacia y efectividad para un mejor mañana de la niñez. El aprovechamiento de las dichas oportunidades permitirá se pueda lograr mayor coherencia en el desarrollo de políticas relacionas con la competitividad y la productividad organizacional como estrategia para un mejor desarrollo en un mundo globalizado como el actual.

## **La riqueza del conocimiento está en los indígenas Sobre los indígenas**

La historia ha demostrado que el mundo se ha enriquecido gracias a la riqueza cultural y patrimonial que durante décadas han dejado las comunidades indígenas. Sus conocimientos también han aportado al desarrollo de muchas naciones, han enriquecido los aspectos culturales, pero sin embargo estas comunidades han tenido que enfrentar algunos desafíos tediosos que han troncado su camino hacia un futuro caracterizado por la dignidad y el respeto que se les debe por su integridad que la historia les adeuda.

Con relación a lo anterior, es importante tener presente que organizaciones como la OIT han estado en pie de lucha para reivindicar a esta comunidad vulnerable, es por lo que:

Los pueblos indígenas y tribales son agentes del cambio decisivos para la consecución del desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático. Sin embargo, siguen formando parte de los grupos más desfavorecidos y marginados que viven en zonas rurales. Las estrategias de subsistencia que tradicionalmente han empleado, basadas en una relación singular con las tierras que habitan y los recursos naturales que contienen, son objeto de fuertes presiones y, como consecuencia, esos pueblos se empobrecen, se agudiza su vulnerabilidad en los planos social, económico y medioambiental, y se pone en jaque su seguridad alimentaria. Al mismo tiempo, el acceso limitado a formación y competencias, sin olvidar los constantes actos de discriminación y exclusión de los que son objeto, imponen numerosos obstáculos a los pueblos indígenas y tribales que les impiden aprovechar las oportunidades de trabajo decente. Asimismo, están expuestos a explotación y vulneraciones de derechos en la economía tanto formal como informal. Junto con otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), constituye un marco para la promoción del trabajo decente para las mujeres y los hombres indígenas que trabajan en la economía rural, también a través de la puesta en práctica de mecanismos para la celebración de consultas y el fomento de su participación en la elaboración y la aplicación de estrategias y planes de desarrollo a nivel nacional y local. El acceso al trabajo decente capacita a las mujeres y los hombres indígenas para que puedan ejercer en calidad de agentes del cambio y actores en pro del desarrollo sostenible, además de forjar sociedades pacíficas y resilientes (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019d, pág. 2).

Es importante tener presente que los contextos socioeconómicos contemporáneos competitivos, sumado al crecimiento y desarrollo actuales, son totalmente desfavorables sumado a otras tantas situaciones que han tenido como resultados un alto nivel de destrucción del ambiente natural, han conllevado a que los pueblos indígenas estén cada vez más retrasados sumado a ello, la pobreza y exclusión social que tiene que padecer esta comunidades.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, es fundamental tener presente que muchos han sido los esfuerzos que se han desarrollado para la

ejecución de importantes programas y proyectos de desarrollo se centra en zonas rurales, con frecuencia los pueblos indígenas no se benefician suficientemente de ese aumento de las oportunidades. Al mismo tiempo, están expuestos a las repercusiones negativas que sufren las tierras y los territorios que tradicionalmente han ocupado o utilizado, por ejemplo, a causa de la degradación del medioambiente o a los obstáculos que dificultan el acceso a los recursos naturales a nivel local. A fin de dar cumplimiento a la Agenda 2030, es imprescindible dedicar una atención especial a los pueblos indígenas y tribales que trabajan en la economía rural. Para ello, deberá garantizarse el establecimiento de mecanismos que permitan consultar a dichos pueblos y fomentar su participación, poner en común los beneficios fruto de los procesos de desarrollo, y aplicar de forma selectiva las estrategias, los planes y los programas de desarrollo rural y someterlos a seguimiento (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019d, págs. 3-4).

El interés por brindar garantías y protección a este tipo de comunidades, se volvió tangible cuando en el año de 1957, la OIT propone el Convenio número 107 -C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales- con el propósito de “adoptar diversas proposiciones relativas a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1957). Es necesario resaltar que con dicho convenio se buscó de igual manera promover para que los gobiernos desarrollaran una serie de programas en beneficio de estos pueblos, por tal razón:

Esos programas deberán comprender medidas:

- (a) que permitan a dichas poblaciones beneficiarse, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás elementos de la población;

- (b) que promuevan el desarrollo social, económico y cultural de dichas poblaciones y el mejoramiento de su nivel de vida;
- (c) que creen posibilidades de integración nacional, con exclusión de cualquier medida tendiente a la asimilación artificial de esas poblaciones (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1957).

Ahora bien, en 1989 se propone una actualización del Convenio 107 y se genera C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, cuyo propósito se fundamentó que este nuevo convenio sea aplicado:

- (a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;
- (b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.

La utilización del término pueblos en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional (Organización Internacional del Trabajo, 1989, párr. 13-16).

Nótese el interés de la OIT en esta temática, lo cual se ha visto reflejado tanto en la formulación del primer convenio como en su actualización, como pudo observarse en el párrafo anterior. Un elemento importante para ser destacado, es que en ambos convenios el eje fundamental ha estado centrado no sólo en fomentar la protección a los derechos de todos los pueblos indígenas y tribales como un elemento esencial en un momento inclusivo como el actual, donde este tipo

de comunidades tienen derecho a un acceso a contar con ingresos y oportunidades laborales caracterizadas por la dignidad y la decencia, como elemento fundamental para lograr en un futuro no muy lejano, un mundo mejor, inclusive y sostenible.

Como ya se ha expuesto anteriormente, todas las personas tienen derecho a acceder a un empleo en libertad, sin que se presente algún tipo de discriminación según se reconfirmó en el Convenio 111 propuesto por la OIT en el año de 1958 en especial cuando se argumentó que la discriminación debe ser comprendida como

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

cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1958, párr. 9-10).

Teniendo presente la afirmación anterior, los pueblos indígenas tienen toda la posibilidad de acceder a un trabajo en igualdad de condiciones que todas las personas, puesto que como ya se ha mencionado, todas las personas tienen derecho contar con fuentes de ingreso y la oportunidad para la generación de empleo en condiciones que estén caracterizadas por la equidad y beneficios en igualdad para todos.

Finalmente, es importante destacar que los pueblos indígenas deben enfrentar algunas situaciones relevantes y por tanto, es fundamental que sean apoyados por los gobiernos si se quiere vivir en un mundo inclusivo y caracterizado por la igualdad de condiciones para todos.

**Figura 12:** *Desafíos de los pueblos indígenas*

Reconocimiento, derechos e inclusión en las políticas públicas:



Los marcos jurídicos, políticos e institucionales de muchos países no reconocen explícitamente los pueblos indígenas.

Seguridad de los medios de subsistencia:



Para subsistir, los pueblos indígenas dependen mayoritariamente de las tierras y los recursos naturales.

Nuevas oportunidades en la economía formal:



Para algunas mujeres y hombres indígenas, las actividades económicas que tradicionalmente han desempeñado en zonas rurales no les permiten satisfacer adecuadamente sus necesidades de ingresos.

Igualdad de género:



Las mujeres y las niñas indígenas, además de desempeñar una importante función en las actividades afines a los medios de subsistencia y el trabajo no remunerado de prestación de cuidados, en ocasiones también asumen al mismo tiempo la responsabilidad de las actividades financieras, domésticas y tradicionales.

*Nota.* Elaboración propia a partir de (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019d, págs. 5-7). Las ilustraciones fueron tomadas de <https://www.shutterstock.com/es/search/indigenas>

Hoy debe darse mayor participación a las comunidades indígenas en todos los espacios sociales, políticos y laborales, puesto que son seres humanos que cuentan con los mismos derechos que todas las personas que habitan el planeta. Esta comunidad minoritaria debe ser oídos y deben ser tenidos en cuenta para todas las decisiones que le puedan afectar su futuro como presente, puesto que deben ser tratados y respetados con toda la equidad y dignidad que debe tratarse a cualquier comunidad puesto que ellos también hacen aporte al desarrollo del bienestar social, económico y cultural de las naciones.

### **La informalidad como exclusión del sistema laboral**

Se parte de la idea que la creación de muchos empleos en la economía informal es un aspecto que es clave para el futuro de muchas naciones, si se tiene presente que ello podría ser visto como un elemento necesario para el mejoramiento de la economía. Ahora bien, debe tenerse presente que, en una economía informal, pueden presentarse los siete pecados que en 1925 estableció Gandhi “Política sin principios; Negocio sin moral; Bienestar sin trabajo; Educación sin carácter; Ciencia sin humanidad; Goce sin conciencia; Religión sin sacrificio” (Pal,

2018, párr. 4-10), pecados que al ser analizados podrían verse que ellos están presentes en la actualidad en este mundo que está cada vez más globalizado.

Fue a principios de la década de los años 70, que se habló por primera vez por parte de la OIT de lo que es el sector informal (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019c). Entre los elementos a destacarse, es que la informalidad tiene relación con esas necesidades que tienen las personas para “sobrevivir mediante el despliegue de oficios y tareas de pequeña escala, principalmente de índole familiar, poco estructuradas e incumpliendo el marco legal vigente al no estar ni registradas ni protegidas” (Espejo, 2022, pág. 9). A pesar que la informalidad puede ofrecer grandes oportunidades para que se obtengan ingresos para sobrevivir, la informalidad a la luz de la legislación podría considerarse como algo improductivo y no regulizado, puesto que no hay garantías en el acceso al sistema pensional por ejemplo.

La informalidad laboral no permite que pueda garantizarse que se presente una alta gama de bienes, como de servicios se puedan presentar a un bajo costo, donde puede estar presente la mano de obra como un componente fundamental para la competitividad y la generación de ingresos. Teniendo presente lo anterior, podría destacarse que “una importantísima consecuencia de los bajos ingresos era la prevalencia del riesgo y de la incertidumbre. Proponemos, entonces, una actitud positiva por parte del gobierno, con miras al fomento del sector informal” (Somavía, 2014a, pág. 570).

Por otro lado, debe destacarse que “el fenómeno de la informalidad está cruzado por los ejes de la desigualdad social, observándose importantes desigualdades de género, socioeconómicas, étnicas y raciales, etarias y, especialmente, territoriales. La tasa de empleo informal es mayor entre las mujeres (54,3%), en la población joven (62,4%) y entre la población mayor (78%), y se concentra mayormente en zonas rurales (68,5%)” (Espejo, 2022, pág. 7). Con lo expuesto hasta el momento, puede deducirse que la informalidad laboral puede ser considerado como un elemento para la exclusión laboral, puesto que no hay ningún tipo de garantías que estén relacionadas con los derechos laborales y la generación de un trabajo digno o decente.

La actual economía globalizada se ha fundamentado en el crecimiento de una economía basada en el consumo, en la interconectividad, en las tecnologías de la información y la

comunicación y los cambios económicos. Ahora bien, lo anterior también lo complementa el crecimiento acelerado desde hace décadas y más desde el año 2020 debido a la pandemia de la COVID-19, de una economía informal que sin duda alguna ha afectado a todos los sectores economía.

Es importante recordar que hoy la humanidad debe hacer frente a una problemática grande que está relacionada con aspectos como por ejemplo la brecha digital, lo cual puede constituirse en una dualidad con el concepto relacionado con la llamada economía del conocimiento.

Debe tenerse presente que es esencial que haya una vinculación de todas las necesidades de las personas, con cada uno de los elementos básicos que pueden ofrecerse en el mercado. Como ya se ha dicho, cuando ni el mercado ni la globalización están llegando a una cantidad suficiente de personas, es porque se está presentando un desarrollo acelerado de una economía que totalmente informal, lo que se convierte en uno de los grandes desafíos a los que debe enfrentar la humanidad en aspectos como lo intelectual, lo político y lo analítico.

Es bien conocido que las pymes son quienes representa un mayor porcentaje organizacional en muchas naciones, pero sin embargo es importante tener presente que muchas veces ellas están vinculadas a un mundo oscilante entre lo que es una economía tanto formal como informal, lo cual se constituye en un gran desafío que debe enfrentar tanto los gobiernos, empleadores y trabajadores, así como instituciones internacionales como la OIT. En una economía informal, hay una relación estrecha entre los empleadores y los trabajadores, mientras que el gobierno está ausente y ello se constituye en una problemática que debe ser resuelta.

Se debe recordar que en una economía informal, generalmente muchas personas que trabajando por su propia cuenta, lo hacen de manera aislada y con la única finalidad de subsistir. El gran desafío de hoy, es hacer una transformación para que la informalidad laboral no se constituya en un mero instinto elemental de supervivencia sino que sea algo permanente y que sea inclusivo, que suceda en un contexto social claro y que no sea visto al margen de ella. Para lograr lo anterior, es importante que haya un verdadero compromiso de los gobiernos en brindar apoyo a los microempresarios y las pequeñas industrias para que puedan no sólo legalizarse, sino

sobrevivir en un mercado competitivo y con pocas oportunidades de acceder a créditos bancarios que les permitan fortalecerse.

### **Covid 19 y sus efectos laborales**

Durante el periodo 2016-2019 en Colombia, el salario mínimo aumentó en promedio en un 5.68% (Portafolio, 2021), mientras que el índice de desempleo en este mismo periodo fue de 9.4% (Leal Acosta, 2020). Según los datos anteriores, es importante destacarse que estos dos índices fueron bajos antes de la COVID-19.

No hay duda que el año 2020 será inolvidable y quedará registrado para la historia, no por la COVID-19 que llegó a todos los rincones del mundo, sino por los diversas afectaciones que ella trajo consigo, lo cual se vio reflejado en el aumento de la tasa de desempleo que llegó al 15.9% (Amaya, 2021), desempleo que afectó notablemente a las mujeres:

Al observar los datos de la población económicamente activa, se puede advertir que, de las 24,7 millones de personas en esta categoría, tan solo 10,3 millones son mujeres, es decir, 41,9%. La cifra se vuelve más alarmante si se ve que las mujeres conforman 51,2% del total de la población en edad de trabajar, lo que equivale a 20,7 millones. El resto de mujeres hacen parte de los inactivos, cerca de 10,3 millones. En comparación, los hombres solo conforman 34,3% de la población inactiva, equivalente a 5,4 millones, mientras que en la población activa suman más de 14,3 millones. Sin embargo, la situación para las mujeres en la población activa no mejora. Esto porque, pese a que la población ocupada consiste de 21,9 millones de personas, 13,1 millones de ellos son hombres (60%), y el resto, 8,7 millones (40%) son mujeres. En cifras más simples se podría decir que, por cada 10 personas con empleo, seis de ellas son hombres y solo cuatro son mujeres, aunque la población en edad para trabajar tenga predominancia femenina (Stacey Salazar, 2022).

El aumento en el desempleo femenino en Colombia, podría leerse como una discriminación si se tiene presente que durante décadas, las mujeres han sufrido el estigma de ser consideradas el sexo débil. Ahora bien, muchas organizaciones al interior del país a partir del 2020 han venido desarrollando fuertes estrategias encaminadas a la retención de miles de empleos de hombres y mujeres. Como ya se ha dicho, la crisis suscitada a partir de la pandemia de la segunda década del

siglo XXI ha golpeado el mundo laboral, donde el género femenino han sido la más afectadas con relación al género masculino, dicha crisis no ha tenido la misma consideración y han sido ellas las que más efectos adversos han tenido que padecer. Con relación a esto último, es importante destacar que por un lado, el confinamiento en muchos casos le ha obligado no sólo a realizar sus actividades laborales de teletrabajo o trabajo remoto según el caso, sino que han tenido que ser al mismo tiempo madres, esposas y las encargadas de llevar a cabo las actividades domésticas (Montoya Agudelo, 2021).

Muchas fueron las personas afectadas por la pandemia, lo que aumentó por completo la desigualdad no sólo salarial sino en acceso a oportunidades laborales para hombres, mujeres, jóvenes y personas con algún tipo de discapacidad. Ahora bien, la reducción de horas laborales fue otro de los motivos que afectó por completo aquellas ocupaciones operativas con relación a los directivos. Una de las acciones que ayudó, un poco a mucha personas y que no aumentó por completo la desigualdad salarial, fue la ayuda o subsidio temporal ofrecido por las entidades gubernamentales para muchas familias de escasos recursos. Un elemento importante para ser destacado, es el interés para muchos países en brindar un total apoyo a todos los trabajadores, puesto que:

Con miras a ayudar a los trabajadores con baja remuneración, muchos países que aplican un ajuste periódico del salario mínimo hicieron efectivos los aumentos previstos para el primer semestre de 2020. Del análisis se desprende que en 60 países que ajustan el salario mínimo sistemáticamente, todos los ajustes previstos para el primer trimestre de 2020 se aplicaron según lo planeado, y que 6 de 9 países que lo ajustan en el segundo trimestre mantuvieron la fecha prevista para hacerlo, en plena crisis. De los 87 países en los que el ajuste no es sistemático, 12 lo aumentaron en el primer semestre de 2020, un número inferior al del año anterior. Ello indica que la crisis de la COVID-19 puede haber inducido a algunos gobiernos a posponer un potencial ajuste para este año (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2020b).

Es importante tener presente que la manera en la que un salario mínimo podría reducir cualquier desigualdad podría depender de los perfiles de quienes lo perciben, de la efectividad que puede tener el salario mínimo y del nivel al que se ha fijado (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2020b). Debe recordarse que el salario mínimo no es solo brindar una protección

tanto a hombres como a mujeres frente a la posibilidad que se presente un salario que sea extremadamente bajo que no les permite vivir, sino que su propósito se centra también en ayudar a que haya una reducción en las desigualdades que se puedan presentar en ciertas circunstancias. Es decir, cuando se habla de protección es necesario que el salario mínimo tenga una cobertura desde el ámbito legal y donde se pueda garantizar su cumplimiento como factor esencial para establecer su efectividad, puesto que es eminente y determinante los niveles en que debe fijarse un salario mínimo. Frente a lo anterior, debe tenerse claro que “el potencial de los sistemas de salario mínimo para reducir la desigualdad depende de la estructura de la población económicamente activa de un país –en particular, si los trabajadores con ingresos del trabajo bajos son asalariados o autónomos– y del perfil de los beneficiarios del salario mínimo, en particular, si viven en una familia de bajos ingresos” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2020b, pág. 3).

Finalmente, es importante tener presente que para hacer frente al impacto que ha dejado la crisis de la COVID-19 y para lograr pueda recuperarse la economía, se hace necesario que se presente una formulación de una serie de políticas salariales no sólo que sean adecuadas sino que sean formuladas teniendo en cuenta que ellas sean respuesta a un verdadero diálogo social y que estén pensadas en lograr una mayor integración o inclusión. Los problemas económicos y la exclusión laboral que dejó la pandemia del COVID-19, sin duda ejercerá probablemente una baja en los salarios de todos los trabajadores, por tanto, se hace necesario que se haga un análisis del contexto social para que haya un equilibrio adecuado en los ajustes salariales, donde se pueda impactar de manera positiva no sólo los aspectos o factores sociales, sino también lo económico y pueda garantizarse de alguna manera la estabilidad laboral y la sostenibilidad empresarial.

### Capítulo 3. Resultados y Discusión

La no discriminación laboral, se constituye en un factor esencial para la generación de un trabajo digno o decente para todas las personas como respuesta al interés que puede tener toda organización de ver en ellas, como ese elemento fundamental para el desarrollo organizacional y cumplimiento de cada uno de los objetivos que se han establecido para lograr una mayor competitividad en un mundo cada vez más globalizado.

Es lamentable que exista diversas formas de discriminación, lo cual no es más que una problemática central en todas aquellas cuestiones filosóficas morales, por tal razón ello es de gran valor que se pueda hacer una diferenciación como ya se ha dicho de los diversos tipos de discriminación puede existir y a los que debe enfrentarse cualquier tipo de persona, sin importar condición social o nivel de formación entre otros elementos. Teniendo presente lo anterior, es fundamental destacar que el término de discriminación podría variar según el contexto, sin dejar de lado que en el mundo laboral ello puede presentarse lo cual impediría que se presentara una falta hacia la dignidad humana.

Entre las formas de discriminación que se puede presentarse está la directa, la cual “existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022b), lo que hace que aquellas personas o grupo de personas que sufren de ello sienten que no pertenecen a un grupo y por tanto, no sienten que pueden satisfacer de alguna manera a una clase de sociedad que ha establecido unos criterios que moralmente han sido relevantes. Es importante resaltar muchas veces la discriminación directa puede ocurrir por ejemplo cuando una persona en situación de discapacidad ha sufrido un trato no favorable con relación a alguien que no presenta discapacidad alguna. Por otro lado, se encuentra la discriminación indirecta la cual:

ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea

considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022b).

Es importante resaltar que la OIT desde su creación, ha venido jugando un papel fundamental en el desarrollo de propuestas para el mejoramiento de la calidad de vida de todas personas, sin importar edad, origen o condición social, entre otros factores. Es por lo anterior, que se hace necesario resaltar el valor que juega el compromiso de todas las organizaciones sin importar su sector o actividad económica, en ofrecer tanto hombres como a mujeres, la posibilidad de acceder a un trabajo en condiciones dignas y justas para todos.

Ahora bien, bajo el interés de garantizar el acceso a un trabajo en condiciones dignas y justas sin que se presente ningún tipo de discriminación, como un derecho universal para todas las personas es fundamental que se garantice igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin que se presente algún tipo de tratamiento diferente o alguna sospecha de discriminación por “sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 37).

Otro elemento que debe tenerse presente para lograr un verdadero compromiso para garantizar un trabajo decente para la búsqueda por la dignidad humana, es que toda organización por lo menos, pueda garantizar una remuneración para el mínimo vital, puesto que una condición digna y justa, es el resultado de garantizar un salario justo según la normatividad del momento que esté relacionado con la remuneración vital a la que tiene derecho de acceder cualquier persona, puesto que se trabaja para “satisfacer las necesidades – materiales, sociales y culturales – que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar vida social y familiar normal” (Cifuentes Muñoz, 1995, párr. 4). Ahora bien, es importante tener claro que una condición para hablar de igual manera de trabajo digno, es cuando se garantiza el pago y se recibe el salario de la incapacidad durante el tiempo que se carece de salud o se tiene algún tipo de enfermedad que impida el desarrollo de las actividades.

La estabilidad en el empleo, debe ser interpretado como una condición que puede ser considerada como parte de la dignidad laboral, si se tiene en cuenta que ello genera en todos los trabajadores confianza en el correcto desempeño que tienen, sino una mayor certeza de que es

gracias a ello que podrán conservar sus puestos de trabajo. En la estabilidad laboral, existe la reforzada para aquellas personas que se encuentran en condiciones de debilidad, en las que está quienes tienen algún tipo de “discapacidad, las mujeres embarazadas, los trabajadores con fuero sindical y las personas con VIH” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 40).

Debe tenerse presente el valor que representa la irrenunciabilidad a todos aquellos beneficios mínimos que se han establecido en las normas laborales, puesto que es necesario resaltar que todos los derechos laborales son considerados como interés público y por ello, su renuncia, es algo contrario a lo que se establece en las condiciones relacionadas con el trabajo digno.

No cabe duda que es una responsabilidad del estado y las organizaciones, que haya una garantía en el acceso a la seguridad social, la capacitación, la formación, el adiestramiento y el descanso sin ningún tipo de discriminación, entre otros factores, como elemento fundamental para el trabajo digno. Como complemento a lo anterior, se hace necesario resaltar que gracias a elementos como la capacitación, la formación o el adiestramiento laboral, el cual debe presentarse en condiciones dignas, lo que puede interpretarse como un valor que “tiene la persona por ella misma, de tal forma que se vea como valioso capacitarla para que esté mejor preparada, y no simplemente descartarla cuando no cuente con todos los conocimientos deseados” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 40).

Ahora, el propósito fundamental del proyecto de investigación *la discriminación laboral como factor de riesgo para la sostenibilidad del trabajo digno o decente*, es llevar a cabo un análisis de la percepción que tienen los trabajadores con relación a los diversos tipos de discriminación laboral que puede presentarse en cualquier organización sin importar su actividad económica, tamaño o razón social. Tal percepción es traducida en este texto como la descripción de los resultados de la investigación llevada a cabo y que son presentados a continuación bajo los siguientes lineamientos a saber: *resultados y análisis descriptivo de cada una de las categorías propuestas y el análisis de las correlaciones que puede existir entre las dichas categorías y los descriptores*.

En las siguientes líneas, se hace una exposición del resultado y se analiza de manera descriptiva cada una de las categorías en la que se estructuró este trabajo, lo cual se realizó

mediante un instrumento de recolección de información denominado encuesta. Las categorías propuestas para este trabajo fueron: **1) Demográfico, 2) Diversidad sexual o género, 3) Color de piel o racial, 4) Creencias o ideología religiosa, 5) Edad, 6) Virus de inmunodeficiencia Humana –VIH-, 7) Discapacidad, 8) Trabajo digno o decente**, donde se propuso como respuesta las opciones **de acuerdo, muy de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo** como únicas elecciones para ser seleccionadas por parte de las 695 personas que dieron respuesta al cuestionario diseñado. La población seleccionada tuvo como característica que fueran personas mayores de 18 años, sin ningún límite de edad. Como tipo de muestreo, se definió que este fuera aleatorio simple. El cuestionario fue enviado vía correo electrónico al área de gestión humana de 25 empresas de todos los sectores económicos, al igual que fue publicado en la red social - LinkedIn- donde se invitó a los usuarios de dicha red su participación en dar respuesta al cuestionario planteado. En las categorías definidas, se establecieron cuatro aspectos (oportunidades, políticas, respeto e igualdad) importantes a tenerse en cuenta para analizarse en cada una de las categorías citadas anteriormente,.

### ***Edad y género***

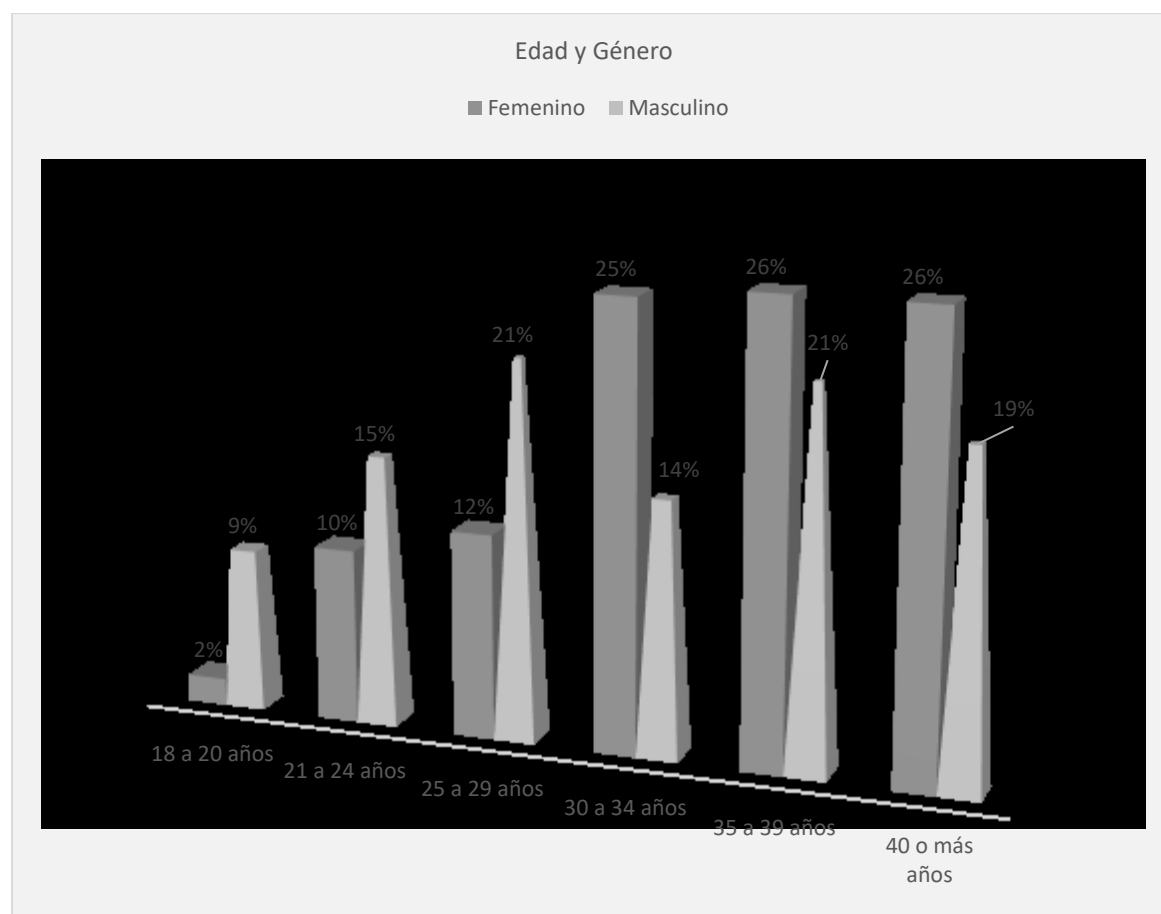
El análisis de los resultados se inicia con la edad donde se destaca que la mayor participación fue el género femenino que se encuentran entre los rangos de 35 a 39 años (26%), seguido del género masculino con la misma edad con un 21%, continuando con el género femenino entre los 40 años y más con una representación del 26%, mientras que el género masculino con edades entre los 25 a 29 años con una representación del 21%, son el segundo grupo con mayor participación del género en la encuesta propuesta para el desarrollo de esta investigación.

Continuando con el análisis, en un porcentaje de un 25% las mujeres de edades entre los 30 y 34 años representan el tercer grupo con una menor representación, mientras que los hombres que se encuentran entre los 40 años y más, que son el 19% de este género participó en las respuestas del instrumento diseñado. Por otro lado, con un menor porcentaje 12% las mujeres entre las edades los 25 y 29 años ocupan el cuarto lugar de quienes participaron en las respuestas obtenidas con la aplicación de este instrumento, mientras que en el género masculino en el

cuarto lugar para los hombres están aquellos que están entre las edades de 21 a 24 años, siendo ello un 15%. En el quinto lugar de las mujeres que están entre los 21 y 24 años, es decir, 10%, dieron respuesta a la encuesta propuesta, mientras que los hombres que se encuentran entre las edades de 30 y 34 años, con una representación del 14% fue el antepenúltimo grupo de edades que hicieron parte del total de la población masculina que participó en dar respuesta a cada una de las preguntas diseñadas. Finalmente, tanto el género femenino como el masculino entre los 18 y 20 años fueron los porcentajes más bajos en la participación representado un 2% y un 9% de manera simultánea.

Ahora bien, como puede visualizarse en la siguiente Figura hay una variada distribución tanto en los rangos de edades como en el género, lo que permite pueda realizarse un análisis desde las diversas perspectivas de lo que es la discriminación laboral y el trabajo digno y decente.

**Figura 13:** *Edad y género*

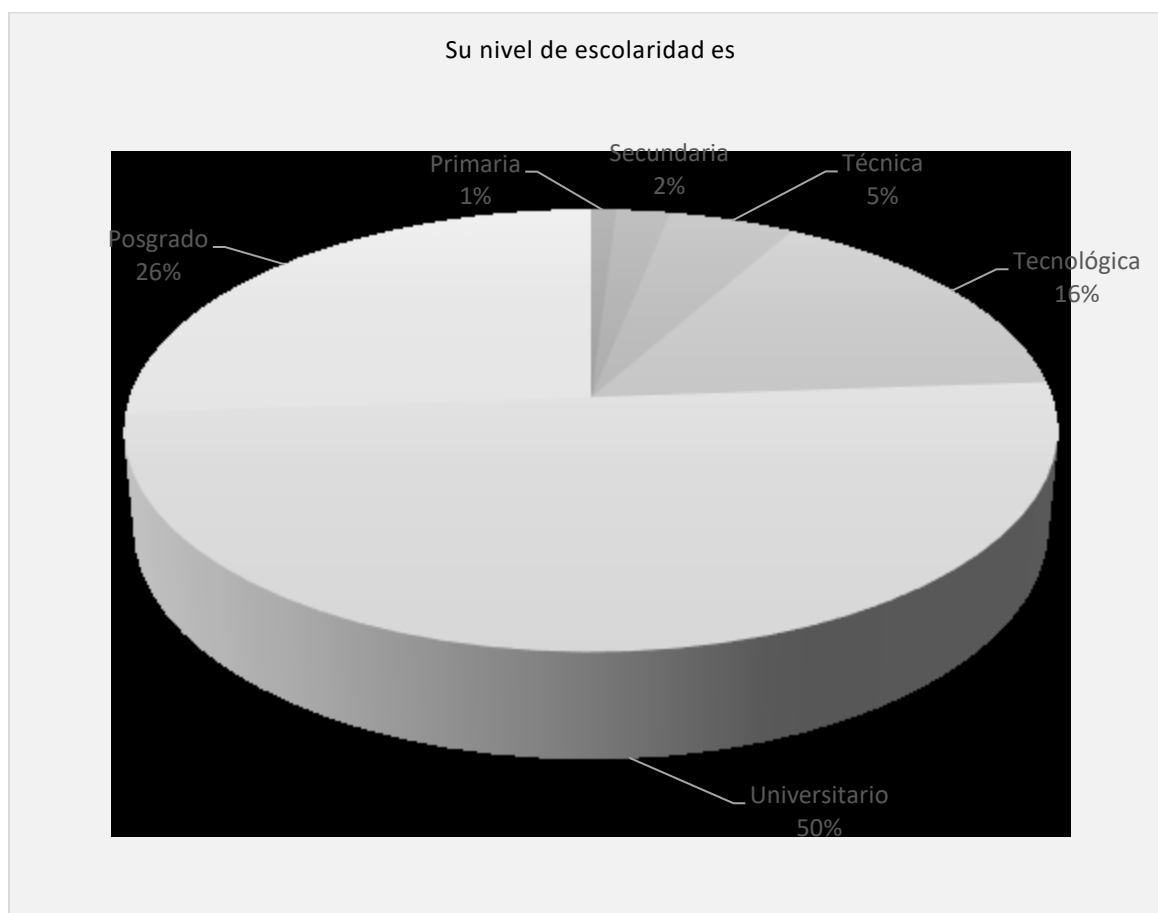


*Nota.* Elaboración propia

### ***Nivel de escolaridad***

Según los resultados, hay una predominación en la población encuestada el nivel universitario (50%), mientras que en un segundo lugar que encuentra el nivel posgrado con un 26% y en tercer lugar está nivel tecnológico con un 16%. Los niveles de escolaridad más bajo se encuentran de manera consecutiva el nivel técnico con un 5%, seguido del nivel secundario con el 2% y finalmente con un 1%, está el nivel primario. Puede notarse una interesante mezcla en los niveles de escolaridad lo que indica una valiosa inclusión en las organizaciones de los diversos niveles formativos de su personal.

**Figura 14:** *Nivel de escolaridad*



*Nota.* Elaboración propia

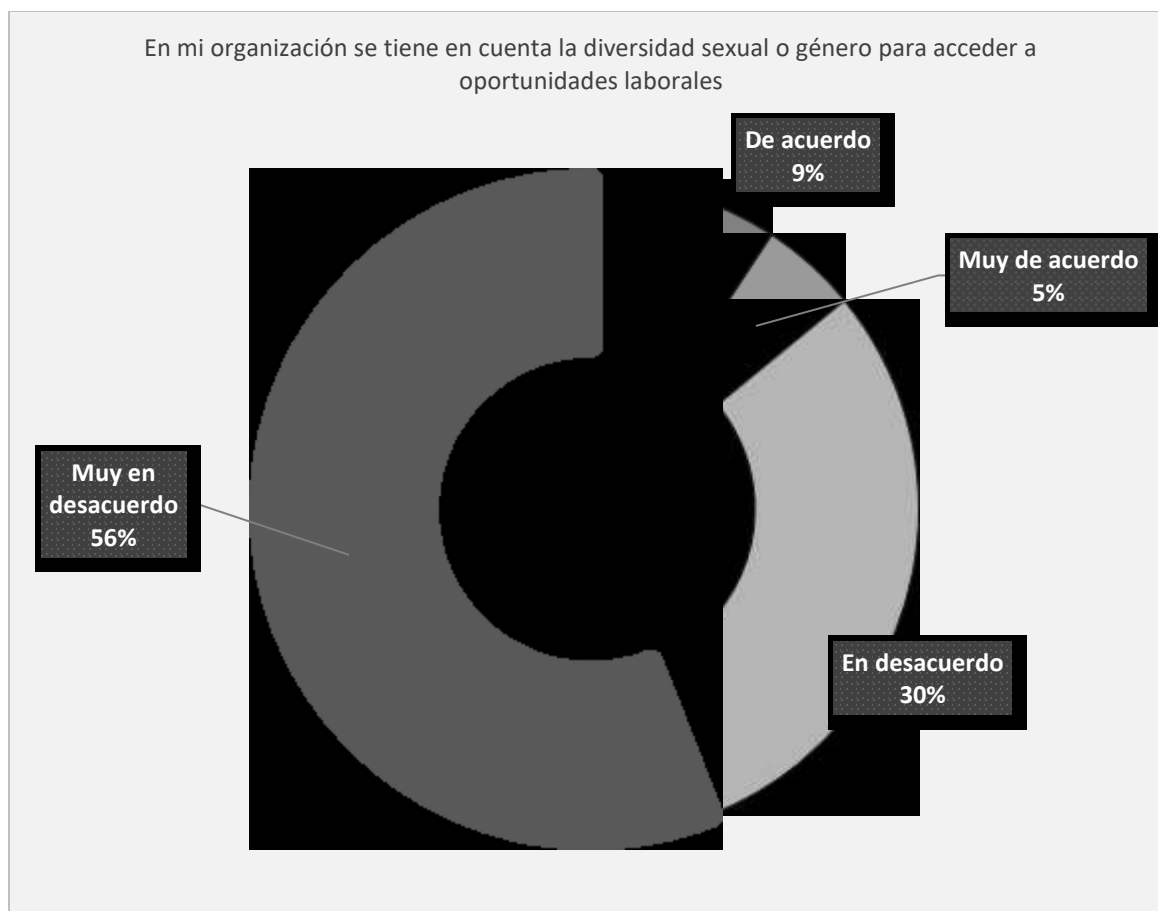
## Categoría Diversidad sexual o género

En la categoría diversidad sexual o género, se realizó una evaluación de aspectos como las oportunidades laborales, políticas organizacionales, el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades sin tener presente el género o la diversidad sexual.

### ***Oportunidades laborales por diversidad sexual o género***

De acuerdo a los resultados obtenidos, al preguntarse sobre la percepción que tienen las personas participantes en la encuesta sobre si las organizaciones brindar oportunidades laborales sin importar la diversidad sexual o el género, se puede destacar como puede observarse en la Figura 9, que el 56% están ***muy en desacuerdo*** en considerar que la diversidad sexual o género es un impedimento para acceder a oportunidades laborales. En un segundo lugar con un 29%, los encuestados afirmaron estar ***en desacuerdo*** seguida de un 10% que afirmaron estar ***de acuerdo*** y un 5% ***muy de acuerdo***, que para acceder a algunas oportunidades laborales se tiene en cuenta la diversidad sexual o el género. Debe tenerse presente que para la OIT ha sido fundamental que, en el mundo laboral, no debe existir ningún tipo de discriminación por diversidad sexual si se tiene presente que “se han registrado avances en el reconocimiento de los derechos humanos –incluidos los derechos laborales– de las personas” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016a, pág. 4) teniendo presente que “cada vez más países adoptan leyes que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género en el mundo del trabajo y en otros ámbitos” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2016a, pág. 4).

**Figura 15:** *Oportunidad laboral por diversidad sexual o género*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Políticas organizacionales para la diversidad sexual o género***

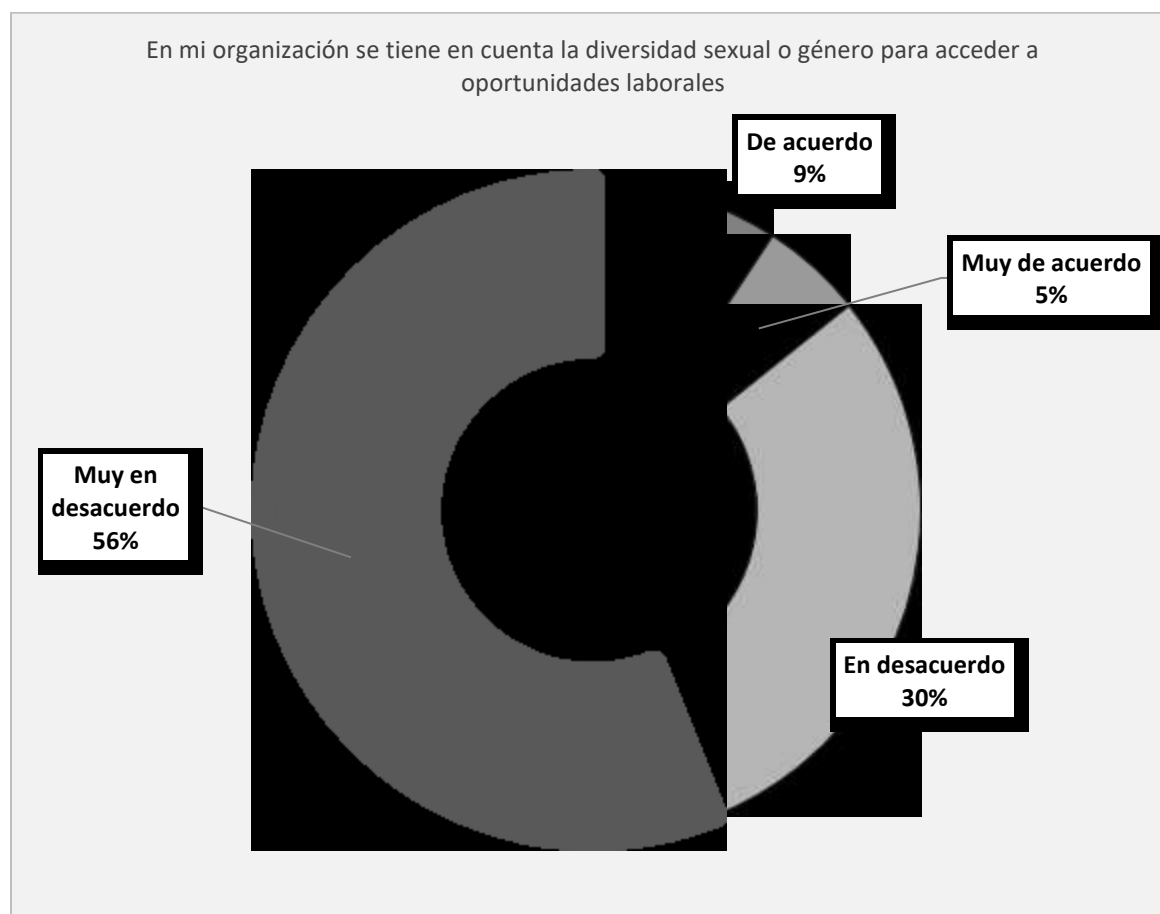
Las políticas organizacionales, tienen como propósito establecer una serie de directrices, las cuales no solo deben ser divulgadas, sino que deben ser orientadas obedecidas por todos los integrantes de la compañía, toda vez que en las políticas se debe contemplar tanto las normas como las responsabilidades que deben ser comprendidas y asumidas por cada una de las áreas que hacen parte de ella. Teniendo en cuenta lo anterior, al preguntarse si en la organización se tienen claras las políticas organizacionales para la diversidad sexual y el género a la hora de querer acceder a oportunidades laborales, el 56% de los encuestados manifestaron estar ***muy en desacuerdo*** que ello sea un impedimento para ser parte del equipo de trabajo, mientras que un 30% manifestaron estar ***en desacuerdo*** de ello. Ahora bien, en un porcentaje más bajo 9%

manifestaron estar **de acuerdo** mientras que un 5% manifestó estar **muy de acuerdo**, como puede visualizarse en la figura (16) que se presenta a continuación.

Como complemento a lo anterior, la OIT (2016<sup>a</sup>) en el estudio realizado sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, aseguró que

a menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre (Organización Internacional del Trabajo - OIT-, 2016a, pág. 1).

**Figura 16:** Políticas organizacionales para la diversidad sexual o género



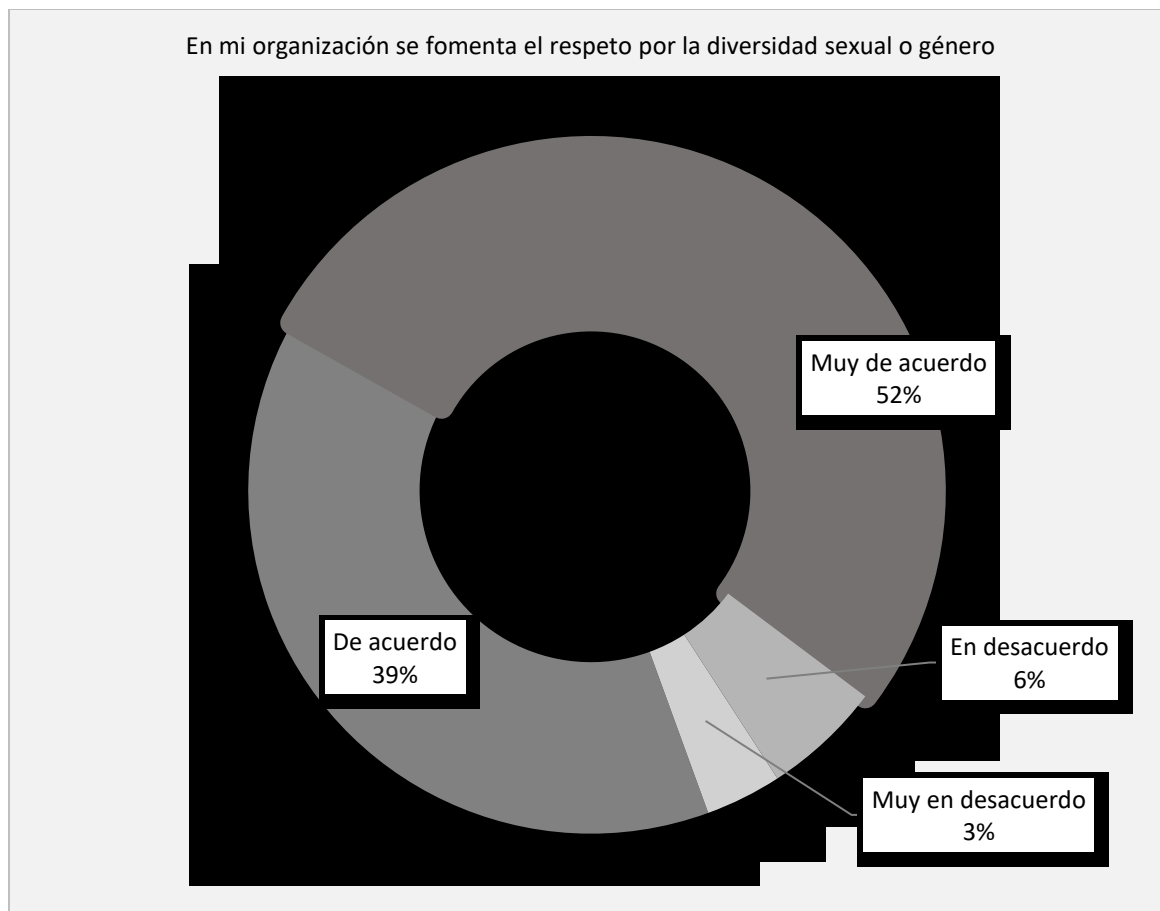
Nota. Elaboración propia

### ***Respeto por la diversidad sexual o género***

No hay duda que debe siempre hacerse una divulgación por el respeto por la diversidad sexual o género, ello con el propósito de lograr una sociedad y un mundo laboral más incluyente y donde no haya ningún tipo de marginación, acciones de machismo frente a cualquier grupo de personas y se garantice por completo, el goce pleno de los derechos que todas las personas tiene. En el mundo laboral, debe fomentarse de manera permanente el respeto por el otro sin importar su orientación sexual o género, por tal razón, se buscó identificar si en las organizaciones de las personas que participaron en el cuestionario existe un fomento permanente por el respeto a esta situación. Según los resultados, el 52% de los encuestados manifestaron estar ***muy de acuerdo*** que en la organización donde se encuentran vinculados se fomenta de manera permanente el respeto por la diversidad sexual o género, frente a un 39% que manifestó estar ***de acuerdo*** con ello. Según un 6% de los participantes en la encuesta, en la organización donde se encuentran vinculados están ***en desacuerdo*** que haya un fomento del respeto por la diversidad sexual o género, al igual que un 3% afirmaron que están ***muy en desacuerdo*** con esta acción al interior de la organización, como puede observar en la Figura (17) que se presenta a continuación.

Un elemento que debe destacarse, es que, al hablarse de la diversidad sexual o género, se está haciendo “referencia a la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable” (Profamilia, 2022), por tanto, debe ser una política organizacional fomentar en todos sus niveles el respeto y la libertad de todas las personas de gozar libremente de su diversidad sexual o género, puesto que ello no afecta para nada el logro de los objetivos organizacionales o la adquisición de competencias laborales que debido a su aplicación, pueda lograrse una mayor competitividad corporativa.

**Figura 17:** *Respeto por la diversidad sexual o género*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Igualdad de oportunidades sin importar la diversidad sexual o género***

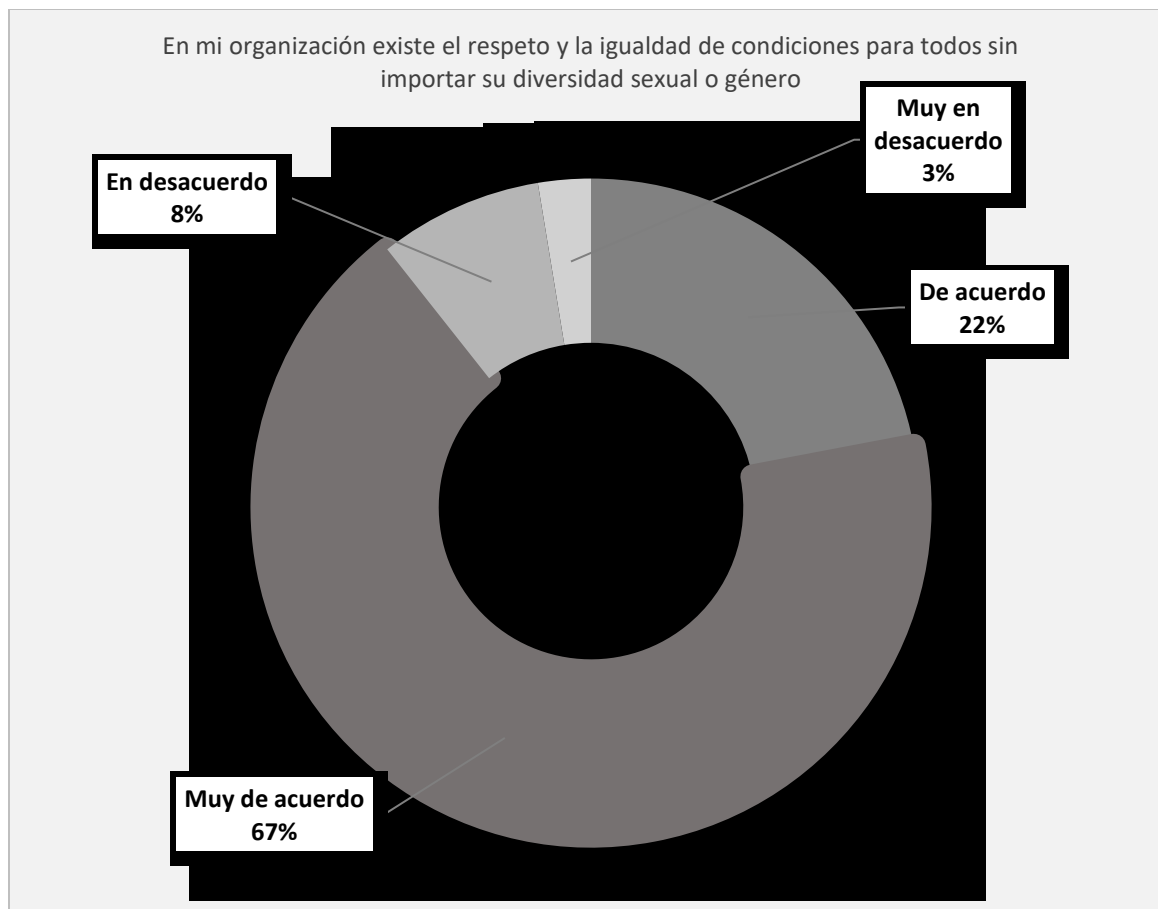
Sin duda alguna, cuando se habla de la igualdad, la diversidad y la inclusión, se está haciendo referencia a ese principio relacionado con una verdadera democracia liberal, toda vez que la idea de cualquier régimen político tendría que fundamentarse en el interés primordial de lograr la igualdad bajo los términos “de la representación y las prácticas de elección, y la inclusión de todos los ciudadanos en términos de igualdad de derechos” (Flores Dábila, 2007, pág. 24). Es fundamental destacar que, en la declaración universal de los derechos humanos, se ha hecho referencia en su primer artículo la igualdad existente entre todos los seres humanos, y por ello debe tenerse presente que

la igualdad fue concebida desde el pensamiento político clásico como un hecho y no como un valor. Desde Aristóteles hasta gran parte del pensamiento ilustrado, la tesis de la igualdad fue razonada con argumentos de hecho: los hombres, decía Hobbes, son iguales porque todos

mueren; o porque, escribía Locke, tienen las mismas inclinaciones y facultades; o como decía Rousseau, la igualdad se mide en relación a las capacidades y méritos de cada individuo (Facio, s.f., pág. 67).

Teniendo presente lo expuesto hasta el momento, es fundamental tener claro que la igualdad debe estar presente en las oportunidades laborales tanto para hombres como para las mujeres, por ello, se preguntó a los participantes si consideran que en sus organizaciones existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar la diversidad sexual o de género, para lo cual como puede observarse en la siguiente Figura (18) el 67% de los participantes respondieron estar **muy de acuerdo** en que en la organización si existe tal respeto, frente a un 22% que respondieron ante dicha pregunta que están **de acuerdo** con ello. En unos porcentajes bajos representados en un 8%, manifestaron estar **en desacuerdo** con que haya respeto e igualdad de condiciones para todas las personas, mientras que un 3% manifestó estar **muy en desacuerdo** con tal situación, lo que significa que a pesar de existir aun alguna actividad que puede estar relacionada con la discriminación o la falta de igualdad a causa de la diversidad y el género, es mayor el respeto y el fomento de la igualdad como lo establece la normatividad y los lineamientos establecidos por la OIT.

**Figura 18:** *Igualdad de oportunidades sin importar diversidad sexual o género*



*Nota.* Elaboración propia

### **Categorías Color de piel o racial**

En esta categoría, se buscó evaluar aspectos como las oportunidades laborales, políticas organizacionales, el respeto y la igualdad de oportunidades sin tener presente el color de piel o racial.

#### ***Oportunidades laborales sin importar el color de piel o condición racial***

Se hace necesario destacar la ilegalidad que tiene la discriminación para cualquier persona a causa de su color de piel o condición racial, situación que sin lugar a dudas debe presentarse a la hora de hablarse de contratación, ascenso, capacitación, remuneración o

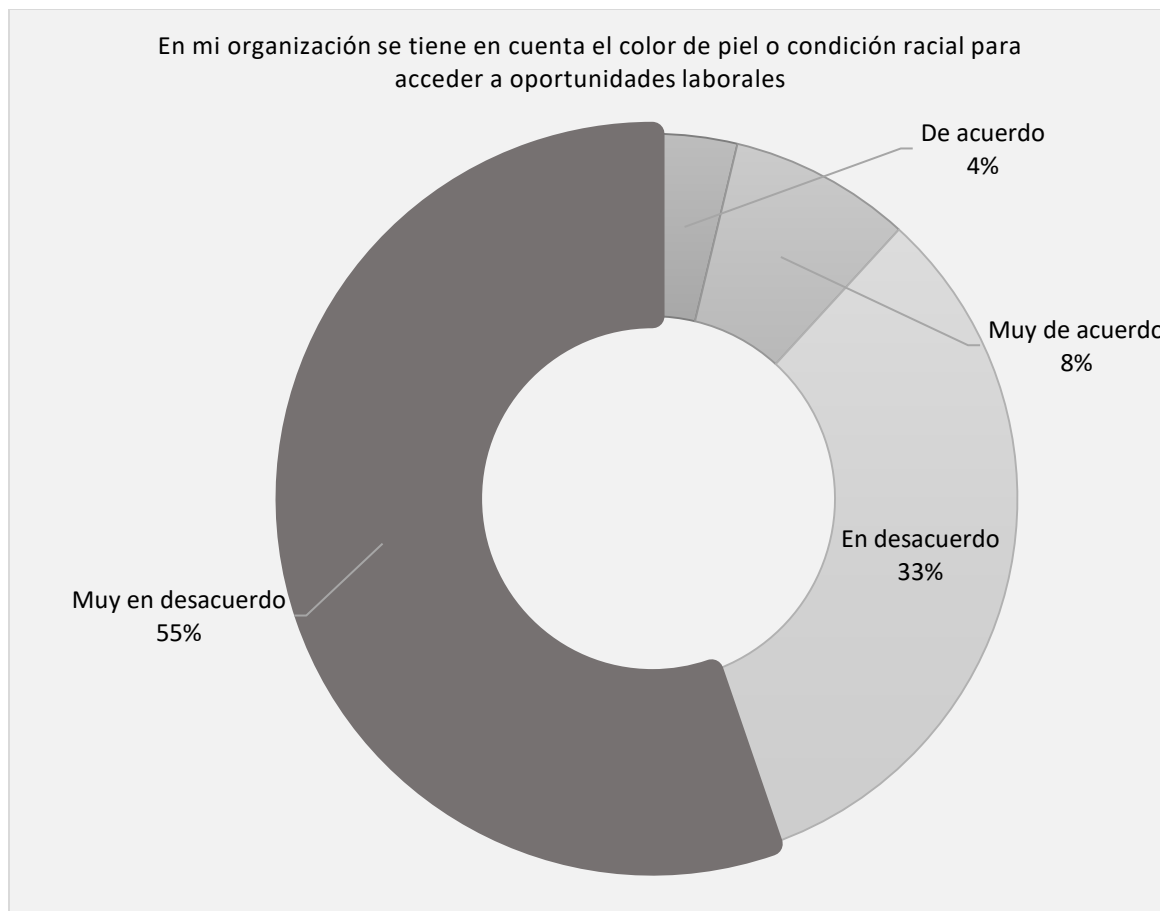
cualquier tipo de acción en el mundo laboral. Según Worker<sup>6</sup> es fundamental que se resalte la protección que tienen todas las personas con relación a las acciones discriminatorias debido a condiciones raciales o por el color de piel. Según esta institución, cualquier acto de discriminación racial, tiene implicaciones de “tratar a alguien desfavorablemente porque él o ella es de cierta raza o debido a características personales asociadas con la raza. La discriminación del color de piel implica tratar a alguien desfavorablemente debido a la tez del color de la piel” (Worker.gov, 2022).

Teniendo presente lo anterior, se indagó sobre si en las organizaciones de los participantes en la encuestas se tiene en cuenta el color de piel o condición racial para acceder a oportunidades laborales, donde se obtuvo como respuestas que el 55% afirmaron estar **muy en desacuerdo** que tanto el color de piel o la condición racial sea un impedimento para acceder a oportunidades laborales, frente a un 33% que afirmaron estar **en desacuerdo** con ello, lo cual confirma que el mandato o precepto de la OIT frente a la no discriminación ya sea por color de piel o frente a situación racial, situación que se está cumpliendo. En un porcentaje bajo los participantes en la encuesta afirmaron que en sus organizaciones si se tiene presente el color de piel o la condición racial para acceder a una oportunidad laboral como puede verse en la figura siguiente.

**Figura 19:** *Oportunidad laboral sin importar color de piel o condición racial*

---

<sup>6</sup> Institución creada por el Departamento del Trabajo de EE.UU, con el propósito de brindar información sobre los derechos que tienen todos los trabajadores al igual que las problemáticas laborales más frecuentes. Worker está conformado por Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés); Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de EE.UU.; Departamento de Justicia (DOJ, por sus siglas en inglés) de EE.UU y Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés).



*Nota.* Elaboración propia.

### ***Políticas organizacionales con relación al color de piel o condición racial***

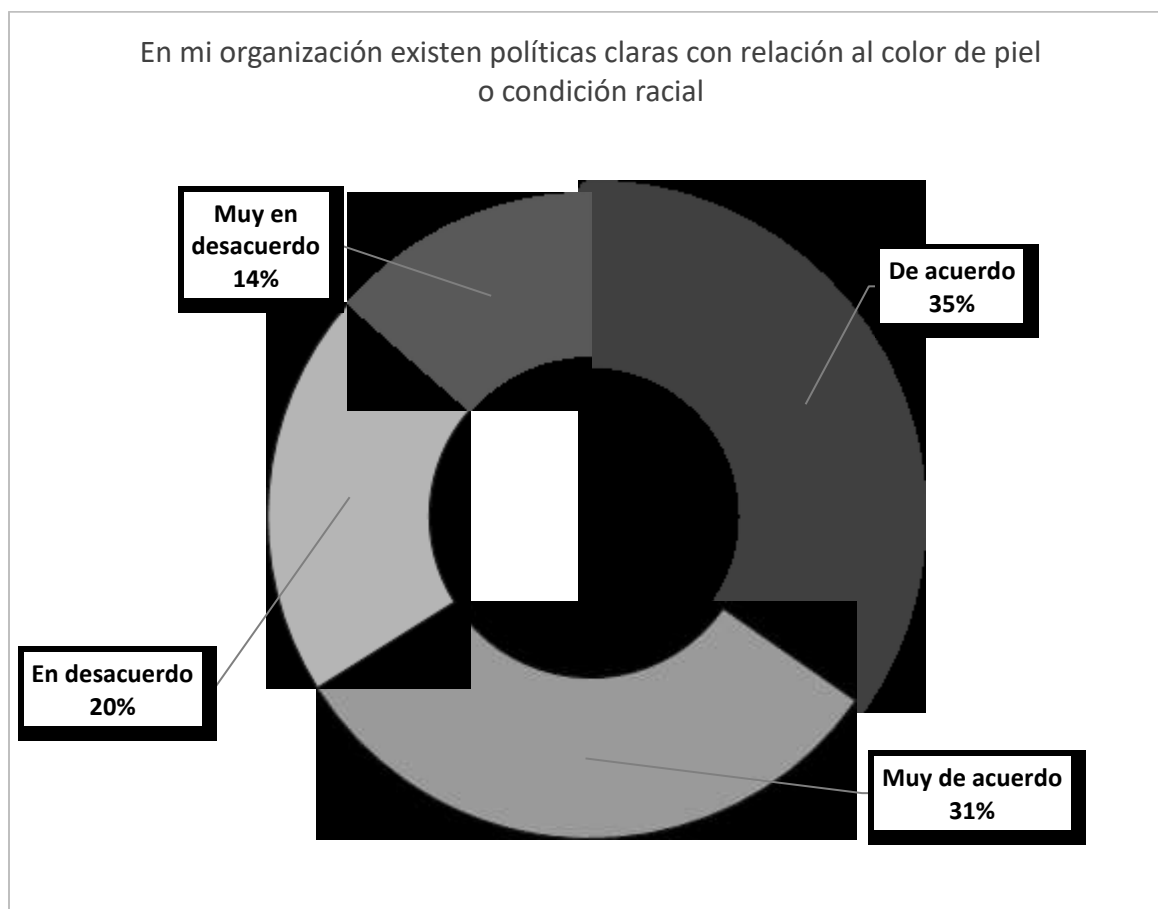
Como ya se ha dicho, las políticas son parte fundamental para lograr entre todos los miembros de la organización, la visión que se ha propuesto la institución. Teniendo en cuenta lo anterior, Rodríguez (1992) define las políticas organizacionales como:

aquellas actividades que se desarrollan en tales contextos para adquirir, incrementar y usar el poder y otros recursos, a fin de obtener los resultados pretendidos en una situación en la que existe incertidumbre o disensión sobre las alternativas a seguir (págs. 107-108).

Teniendo presente lo anterior, y que es necesario que en todas las organizaciones haya políticas claras de la no discriminación frente al color de piel o condiciones raciales. Razón por la cual se preguntó sobre la existencia de políticas claras sobre la no discriminación por condiciones raciales o color de piel, donde las respuestas obtenidas fueron las siguientes. El 35% de los encuestados,

manifestaron estar **de acuerdo** con que en su organización si existen políticas lo suficientemente claras relacionadas con el respeto que debe tenerse hacia todas las personas con relación al color de piel o su condición racial. En un segundo lugar, con un 31% están aquellos que están **muy de acuerdo** con la existencia de políticas claras frente al color de piel o condiciones raciales. En un tercer lugar, con un 20% están aquellos que afirmaron estar **en desacuerdo** de la existe de políticas claras frente al color de piel o las condiciones raciales. Finalmente, en un cuarto lugar con un 14% están aquellos que están **muy en desacuerdo** con dichas políticas.

**Figura 20:** Políticas organizacionales con relación al color de piel o condición racial



*Nota.* Elaboración propia

### ***Respeto por el color de piel o condición racial***

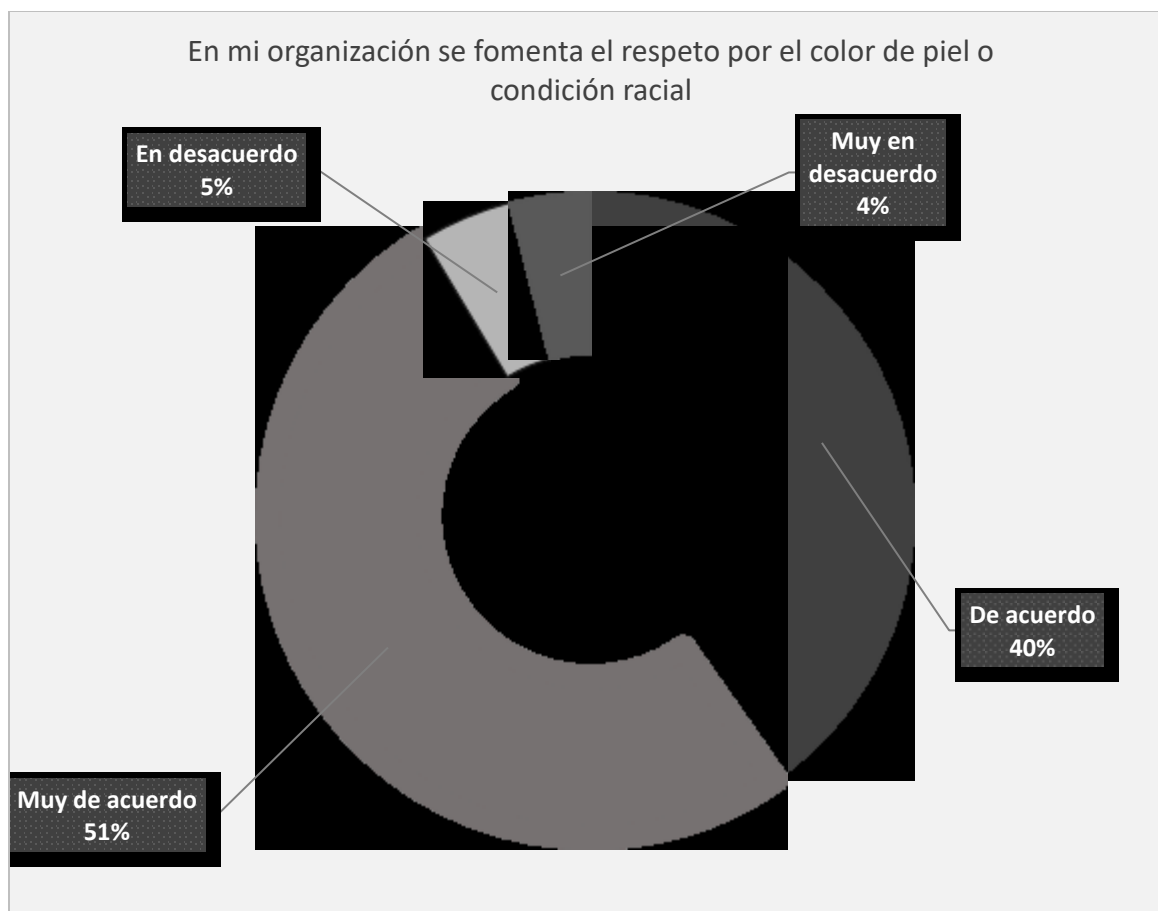
Todas las personas nacen libres, ello es una declaración universal de los derechos humanos, razón por la cual dicha libertad debe garantizar que no debe importar el color de piel

o la condición racial para tener alguna oportunidad laboral. Según las Naciones Unidas, “la prohibición de la discriminación racial está consagrada en todos los instrumentos internacionales fundamentales de derechos humanos e impone obligaciones a los Estados y les encomienda la erradicación de la discriminación en las esferas pública y privada” (Naciones Unidas, 2014, pág. iii), teniendo presente lo anterior, es fundamental tanto el estado como las organizaciones sin importar su actividad económica coadyuven para que en su interior, se trabaje de manera permanente por el respeto no sólo por el color de piel, sino por la condición racial de todas las personas que trabajan en ellas. Lo anterior, está fundamentado si se tiene presente que:

La no discriminación y la igualdad de la ley y ante la ley constituyen principios fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos. La noción de igualdad es inseparable de la de la dignidad humana esencial de cada persona. El respeto de los derechos humanos y los principios de la igualdad y la no discriminación son interdependientes y en ellos se sustentan la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales tratados internacionales de derechos humanos. Además, según la Corte Internacional de Justicia, la prohibición de la discriminación racial constituye una obligación erga omnes (Naciones Unidas, 2014, pág. 1).

Teniendo presente todo lo expuesto en este apartado, se indagó a los participantes de la encuesta propuesta sobre el respeto que las organizaciones fomentan para las personas que tienen un color piel o son de una condición racial diferente, es decir, porque presentan una textura de cabello o ciertas facciones, para lo cual el 51% de los participantes respondieron estar **muy de acuerdo** en que la organización donde trabaja existe un fomento contantes hacia el respeto de todas las personas que tienen un color de piel o una condición racial diferente, mientras un 40% afirmaron que estar **de acuerdo** con que tal respeto por esta situación se presenta en la empresa donde trabaja. Ahora bien, en porcentajes muy bajos como un 4% (**muy en desacuerdo**) y 5% (**en desacuerdo**) de los participantes en el instrumento que en sus organizaciones no hay un fomento por el respeto por la situación descrita anteriormente.

**Figura 21:** *Respeto por el color de piel o condición racial*



*Nota.* Elaboración propia.

### ***Igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial***

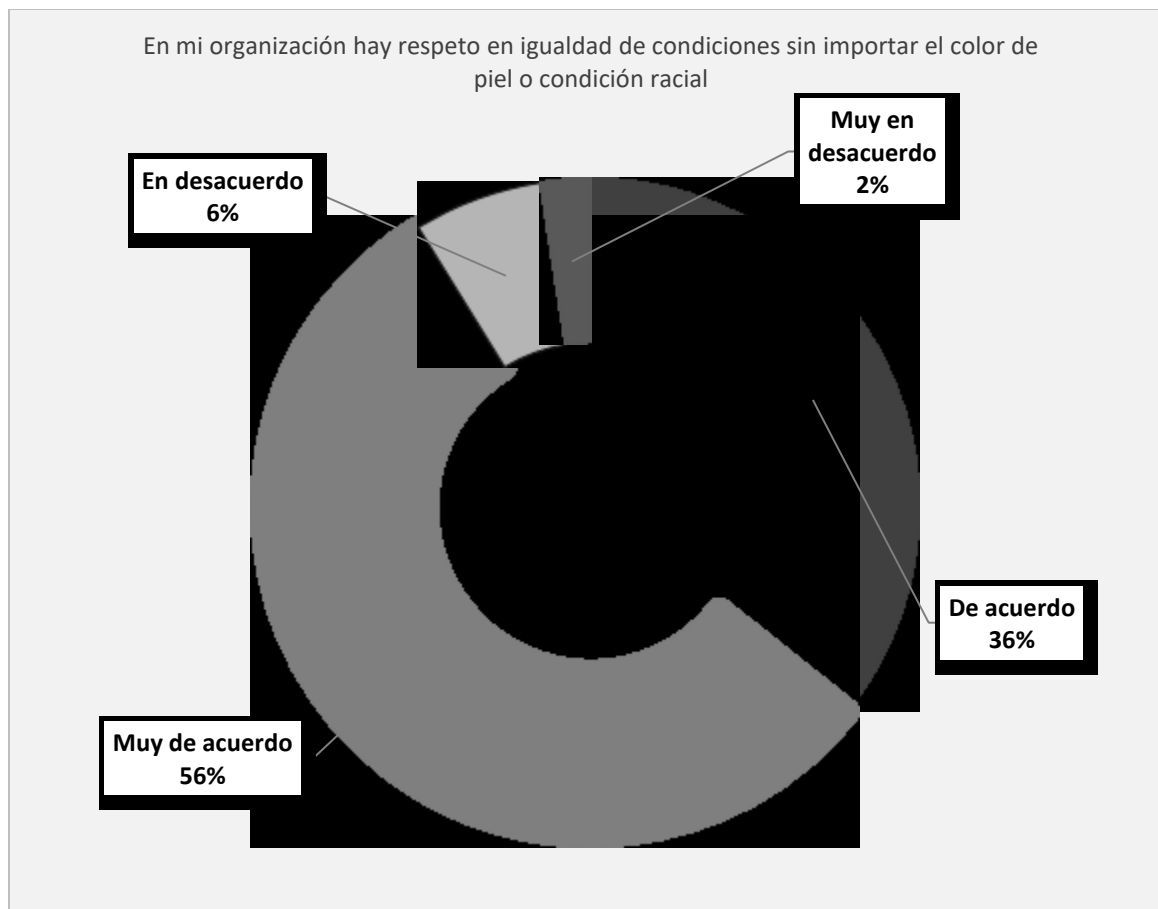
Es fundamental recordar que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros” (Organización de los Estados Americanos -OEA-, 2022b), por lo tanto, es esencial que en toda organización se fomente la igualdad como un derecho fundamental para todas las personas, no debe fomentarse algún tipo de desigualdad entre los trabajadores. La no discriminación no sólo debe verse como una protección a los derechos humanos, sino que debe vérselo como una garantía a todos los derechos y libertades que se encuentra consagrado en las normatividades de cada nación en los derechos internacionales, lo cual debe ser reflejado al interior de toda organización. Es importante tener presente que:

el racismo y la discriminación tienen características históricas, económicas, sociales y culturales, que han mantenido a grupos específicos, entre estos los pueblos indígenas, afrodescendientes y

mujeres, en condiciones de marginalidad, exclusión y pobreza extrema. En ese sentido, la discriminación es un delito no sólo porque es una conducta contraria a la normativa internacional, sino porque allana el terreno para que se violen sus derechos humanos fundamentales. Igualmente, cuando ésta se funda en prejuicios de raza, identidad étnica, nacionalidad o cultura, afecta además a sujetos colectivos (pueblos y comunidades) que tienen derechos en tanto colectividades, inherentes a su identidad y a su cultura, pero que no siempre cuentan con un estatus jurídico o político (una ciudadanía particular) que les permita defenderse y reclamar (Naciones Unidas, 2022).

Complemento a lo anterior, es importante resultar que las acciones relacionadas con las desigualdades por color de piel o condición racial, se agrava cuando quienes sufren esta situación son una población caracterizada por su alta vulnerabilidad como, por ejemplo, hombres y mujeres que se encuentra en organizaciones donde aún no se tiene una política proteccionista clara frente a esta situación o donde no se evidencia el respeto en igualdad de condiciones. Es por lo anterior, al preguntarse si en las organizaciones hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial, se tuvo como respuesta que el 56% de los participantes manifestaron estar **muy de acuerdo** en que existe tal respeto en su organización, frente a un 36% que afirmaron estar **de acuerdo**. Las respuestas de **muy en desacuerdo** y **en desacuerdo**, se tuvo como respuesta un 2% y 6% respectivamente como puede observarse en la figura siguiente, lo que permite puede tenerse claro que en la gran mayoría de las organizaciones si hay un respeto por las personas sin importar el color de piel o la condición racial.

**Figura 22:** *Igualdad de condiciones sin importar color de piel o condición racial*



*Nota.* Elaboración propia

### **Categorías Creencia o ideología religiosa**

Al igual que en las categorías anteriores, en este punto se analiza la categoría sobre creencia o ideología religiosa desde las oportunidades laborales, políticas, respeto e igualdad sin que la religión sea un impedimento para acceder a nuevas oportunidades laborales para todas las personas.

#### ***Oportunidades laborales sin importar creencias o ideologías religiosas***

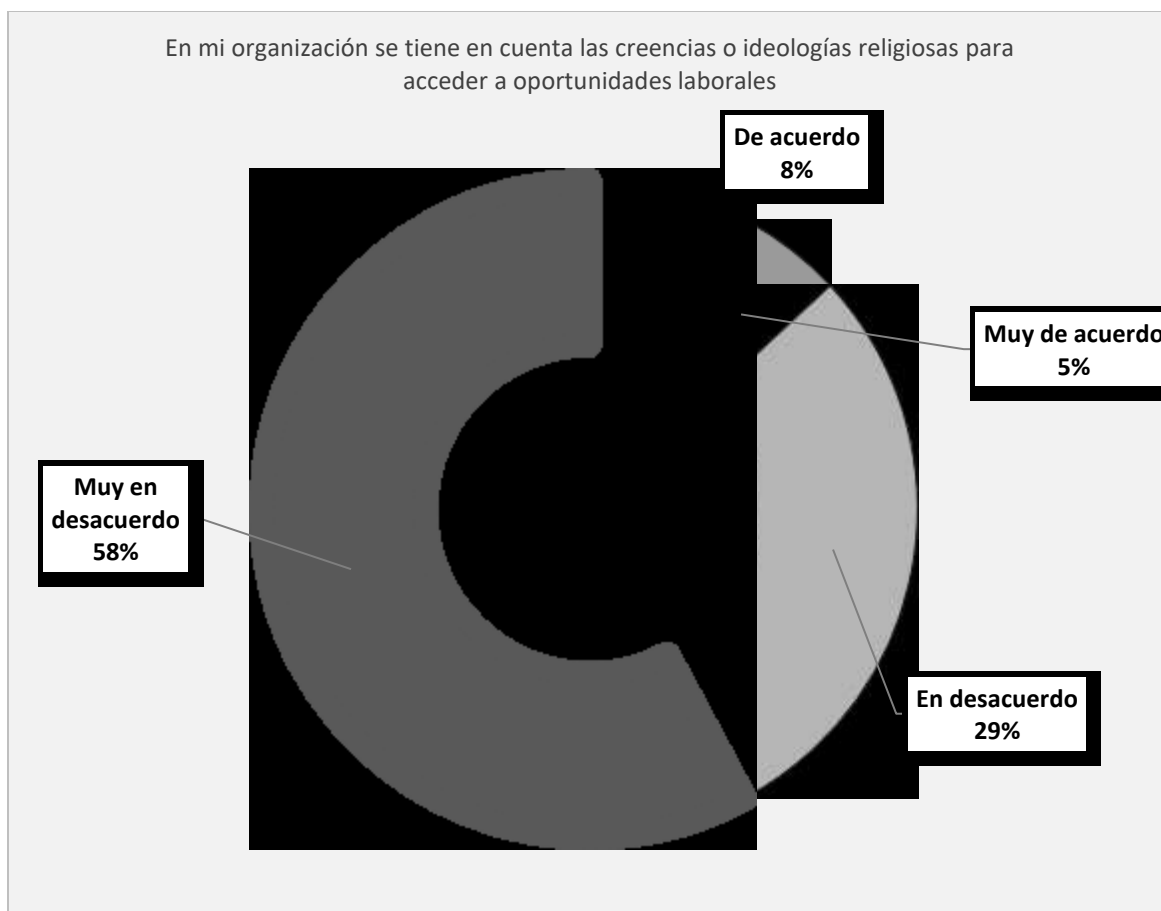
Como se ha dicho, la libertad de culto, creencia o ideología religiosa se constituye en un derecho fundamental que hace referencia a esa opción que tiene toda persona de elegir de una manera libre, el tipo de religión, de no elegir ninguna o no creer o que tenga que validar la existencia de un dios, y deba ejercer de manera pública tal creencia sin la posibilidad de ser víctima, juzgado o discriminado o intento de cambiarla a la fuerza hacia una ideología religiosa

específica. Los estados deben garantizar que haya libertad religiosa y, por tanto, en las organizaciones no debe llevar en práctica este tipo de acción. Debe destacarse que la libertad religiosa ha tenido un reconocimiento como un derecho internacional, lo cual se encuentra plasmado en la declaración universal de los derechos humanos, donde se ha expresado de manera explícita en el artículo 18 que:

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia (Organizaciones de Naciones Unidas, 2015b, pág. 38).

De acuerdo con lo anterior, en el instrumento diseñado para este trabajo, se indagó sobre si las organizaciones donde los participantes trabajan, la creencia o ideología religiosa se tiene en cuenta para acceder a una oportunidad laboral, donde en una suma total de un 87%, manifestaron su desacuerdo con que ello sea tenido en cuenta al momento de hacer una solicitud de ingreso laboral, porcentaje que se ha distribuido de la siguiente manera como puede observarse en la Figura siguiente. Con un porcentaje alto -58%-, los encuestados afirmaron estar **muy en desacuerdo** que en la organización donde trabajan sienten que la creencias o ideología religiosa se tiene en cuenta para acceder a oportunidades laborales, frente a un 29% manifestaron estar **en desacuerdo**. Si bien con un porcentaje bastante bajo -13%-, los participantes con un 8% dijeron estar **de acuerdo** con que la creencia o ideología religiosa es tomada en cuenta para acceder a oportunidades laborales, mientras que un 5% afirmaron estar **muy de acuerdo** con esta situación, que se constituye en una situación que preocupa y que va en contravía con la libertad de elegir el culto que más considere conveniente y que ello no impida en ningún momento tener la posibilidad de acceder a un trabajo.

**Figura 23:** *Oportunidades laborales sin importar creencias o ideologías religiosas*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Políticas con relación a las creencias o ideologías religiosas***

Como ya se ha expresado anteriormente, cuando se está hablando de una política organizacional, se está haciendo referencia a esa declaración de algunos principios que puede ser implementado ya sea como un protocolo o como un principio por parte de las directivas de la organización.

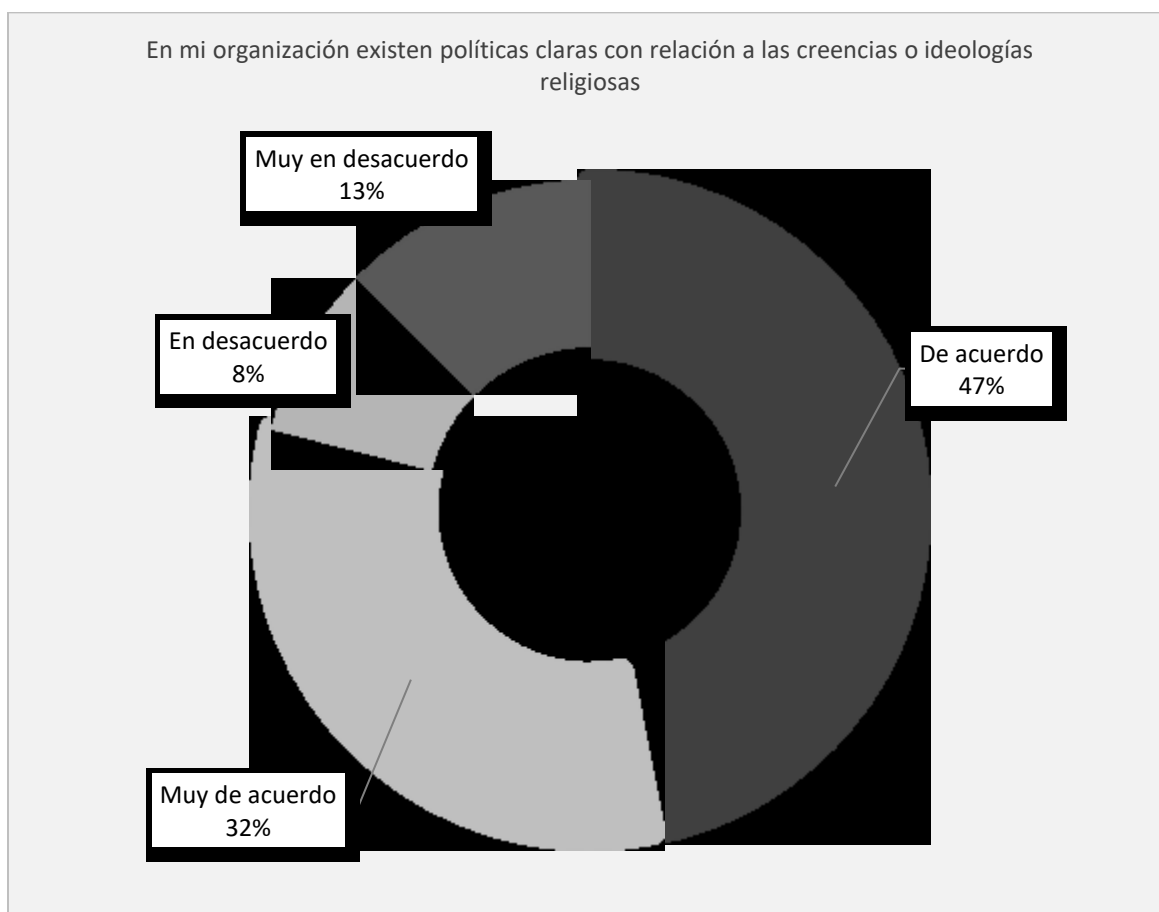
La no discriminación laboral en ninguna manifestación, se encuentra respaldo por el Convenio 111 de 1956, el cual ha sido ratificado por muchas naciones y donde se deja explícito en el artículo primero que:

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de

oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo - OIT-, 1958).

Teniendo presente lo expuesto anteriormente, es importante resaltar que, según los resultados de la encuesta con el mayor porcentaje, los participantes en la encuesta afirmaron su acuerdo en que en la existe de políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas, donde un 47% afirmó estar **de acuerdo** con tal existencia, frente a un 32% que afirmó estar **muy de acuerdo**. Ahora bien, en un porcentaje bajo, pero no despreciable se tiene que un 13% de los participantes afirmaron estar **muy en desacuerdo** que en la organización en la que se encuentran, haya una política clara con relación a la creencia o ideología religiosa, mientras que un 8% estar **en desacuerdo** con la existencia de tal política.

**Figura 24:** Políticas con relación a las creencias o ideologías religiosas



Nota. Elaboración propia

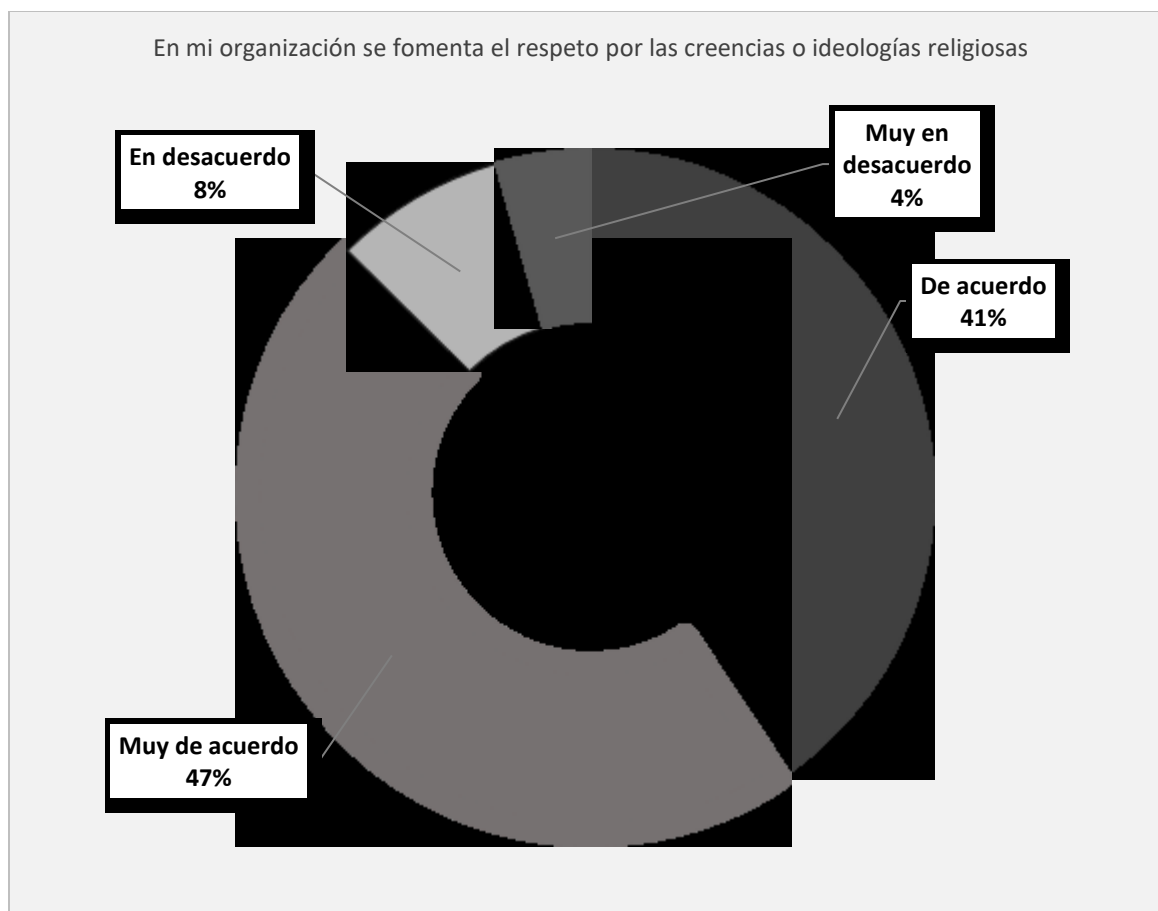
### ***Respeto por las creencias o ideologías religiosas***

Hablar de respeto, es uno de los valores esenciales o fundamentales que toda persona debe tener presente en cada momento de interacción que tenga con otro semejante de su entorno. Es fundamental que desde las organizaciones se fomente el respeto por la libertad de culto no solo como un valor, sino como un derecho importante que debe ser inviolable para todas las personas. Todas las personas deben estar en toda la libertad se escoger la religión que deseen profesar al igual que el culto que quiera seguir. Por ello, es necesario que haya precisión en que

La discriminación por religión consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por sus creencias religiosas. La ley protege no solo a las personas que pertenecen a religiones tradicionales y organizadas, como el budismo, el cristianismo, el hinduismo, el islamismo y el judaísmo, sino también a otras personas que tienen sinceras creencias religiosas, éticas o morales. La discriminación por religión también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera diferente por estar casada (o asociada) con una persona de una religión en particular o por su relación con una organización o grupo religioso (Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo, 2020).

En la siguiente Figura, se podrá visualizar que el 47% de quienes respondieron el instrumento propuesto, afirmaron estar ***muy de acuerdo*** que en la organización donde están vinculados se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas, seguido de un 41% que afirmaron ante esta pregunta estar ***de acuerdo***. Mientras que en una suma total de un 12% de encuestados, afirmaron lo contrario. Es decir, un 8% manifestaron estar ***en desacuerdo*** en que en su organización se fomente el respeto por tal situación, mientras que un 4% está ***muy en desacuerdo*** con tal fomento.

**Figura 25:** *Respeto por las creencias o ideologías religiosas*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas***

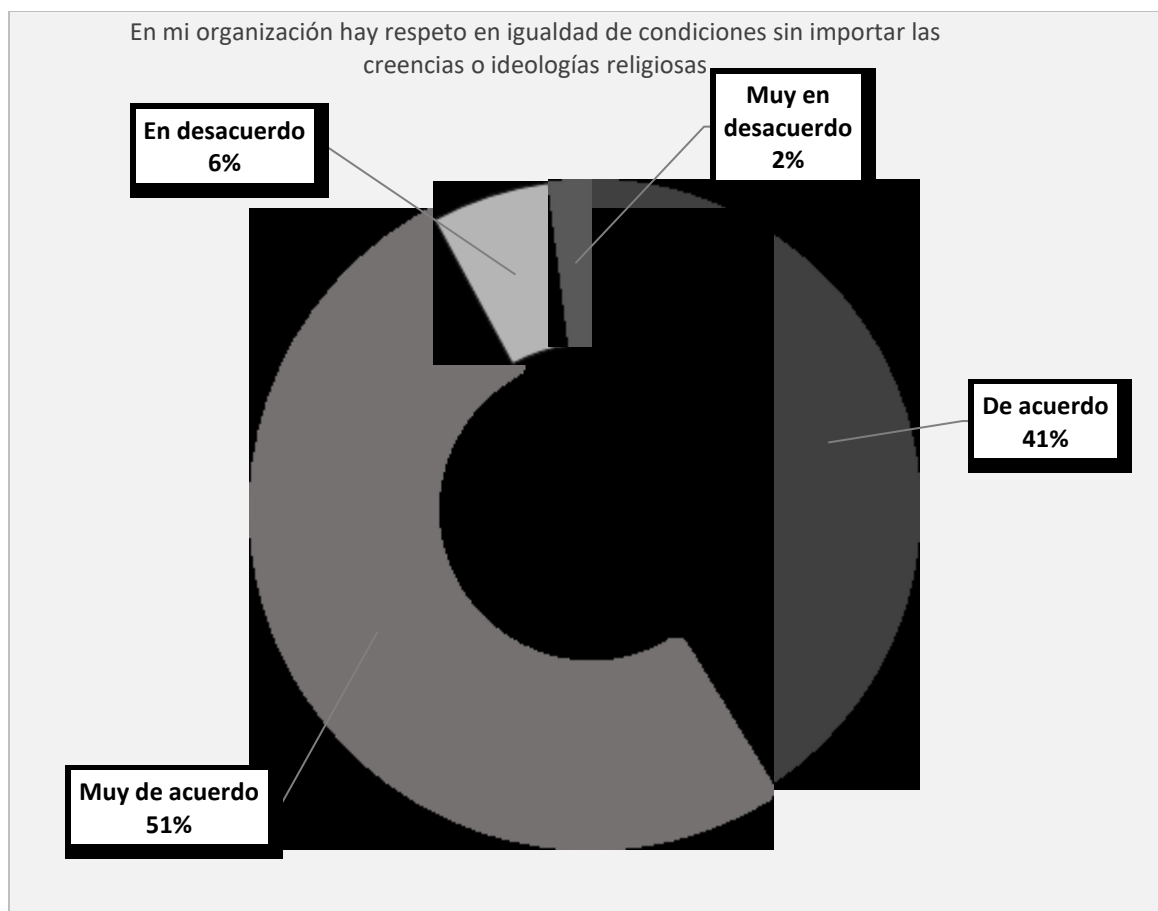
Sin importar el tipo de religión o ideología religiosa que se tenga, tanto hombre como mujeres deben tener igualdad de condiciones en todas las esferas sociales o culturales. Según la OIT,

Ninguna sociedad está libre de discriminación. En efecto, la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal y en permanente evolución. En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, reciben salarios bajos o se ven confinados a determinados puestos de trabajo simplemente por motivos de género, color de la piel, origen étnico o creencias, sin tener en cuenta sus capacidades y cualificaciones (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022b).

Como complemento a lo anterior, es fundamental resaltar que cuando se presenta igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, ello permite que se pueda resaltar con mayor

precisión la importancia que tiene la humanidad para una mayor estabilidad social y en el campo organizacional, un apoyo mayor al desarrollo económico. Cuando se tiene claridad sobre las políticas relacionadas con la igualdad en el mundo organizacional, se tiene una herramienta valiosa que servirá de fundamento para eliminar por completo cualquier tipo de discriminación en el lugar del trabajo e inclusive en la sociedad en general. Por lo anterior, se debe fomentar de manera permanente el respeto e igualdad de condiciones en el mundo laboral tanto para hombres como para mujeres, donde no prevalezca una creencia o ideología religiosa. Teniendo presente el valor que representa este punto, en la siguiente Figura se podrá observar los resultados frente a la pregunta sobre si en la organización hay igualdad de condiciones sin que importe la religión o creencia religiosa que se tenga. Con un resultado de un 92%, los encuestados afirmaron estar **muy de acuerdo** -51%- y **de acuerdo** -41%- con que en la organización donde se encuentran vinculados hay un respeto en igualdad de condiciones para hombres y mujeres sin importar la creencia religiosa, mientras que un 8% afirmaron lo contrario, representado en un -6%- estar **en desacuerdo** y un -2%- **muy en desacuerdo** en que ello se presente en la organización.

**Figura 26:** *Igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas*



*Nota.* Elaboración propia

### **Categorías Edad**

Una de las grandes preocupaciones que acoge a muchas personas es que, al momento de llegar a la adultez, se le cierran todas las oportunidades laborales. Es por ello, que en la categoría edad se hace un análisis de los resultados relacionados con oportunidades laborales, políticas organizacionales con relación a la edad, fomento del respeto por la edad y finalmente, el fomento en igualdad de condiciones laborales sin importar la edad.

#### ***Oportunidades sin importar la edad***

En todas las organizaciones debería existir la oportunidad laboral sin que se presente ningún tipo de discriminación, incluido el factor edad si se tiene presente que el acceso laboral sin ningún tipo de exclusión y en igualdad de condiciones para todos, es un derecho inviolable.

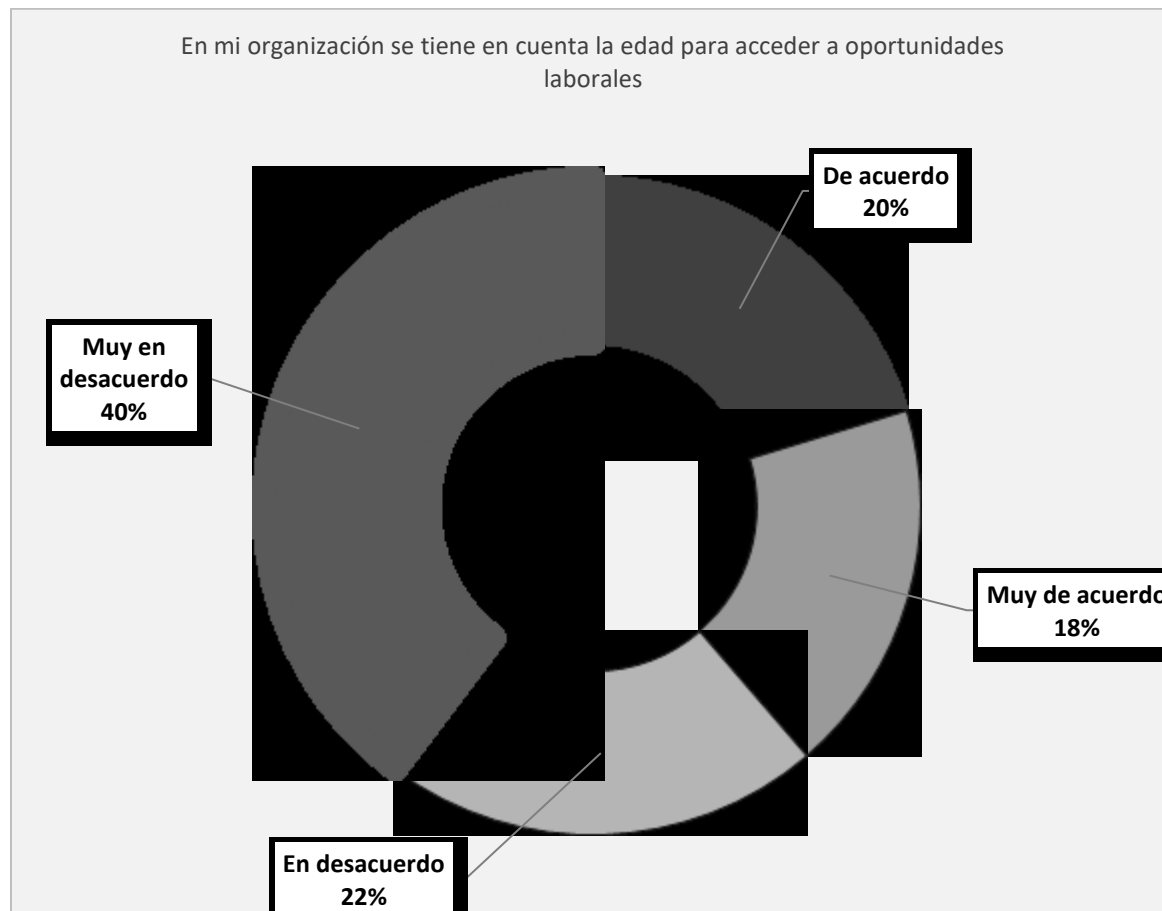
En áreas como la sociología se ha trabajado el concepto de “edadismo”, lo cual tiene que ver con un conjunto de prácticas que abarca toda acción de discriminación o falta de oportunidades por situaciones que tiene con razones puntuales como la edad, donde se ha definido una serie de estereotipos no positivos hacia cualquier persona por no hacer parte ya sea de una generación o una determinada edad (Sagrera, 1992). El edadismo puede verse reflejado en el mundo organizacional, al momento en que se está llevando a cabo el proceso de reclutamiento sin importar el tipo de oferta laboral, puesto que en muchas ocasiones ya se tiene establecido los rangos de edades para la oferta laboral, excluyendo a muchas personas que tengan interés en aplicar a la oferta, pero que no cumplen con este requisito ya establecido.

Ahora bien, es importante tener claro que el edadismo lo que hace es discriminar o negar la oportunidad para aquellos que no se encuentra en las variables de edad y por tanto, no es aceptada o no cumple con el requisito establecido para lograr una vinculación laboral, acción que está mostrando a la sociedad en general el prejuicio y discriminación para todas las personas de la vida en diversas circunstancias o situaciones (Sagrera, 1992).

Teniendo presente la importancia que tiene la edad a la hora de la búsqueda de un empleo, se preguntó si en la organización se tiene presente o en cuenta la edad para lograr acceder a oportunidades laborales, donde en porcentajes diferentes no tan distantes unos de otros, los encuestados respondieron de la siguiente manera. Un 40% afirmó estar **muy en desacuerdo** que en la organización donde trabajan, el tema de edad sea un impedimento para acceder a oportunidades laborales, mientras que un 22% afirmó estar **en desacuerdo** con que problema de lograr una vinculación laboral sea por una situación de edad. Sin embargo, en un alto porcentaje (38%) de los encuestados con una distribución casi pareja, afirmaron lo contrario como puede verse en la Figura siguiente y como se presenta a continuación. Un 20% de los participantes de la encuesta, afirmaron **-de acuerdo-** que en sus organizaciones la edad si es un problema para acceder a oportunidades laborales, mientras que un 18% restante están **muy de acuerdo** a que este factor es un obstáculo para lograr una vinculación laboral, toda vez que cuando la edad se constituye en determinante en materia de empleabilidad, es casi inmediato que se está entrando en un planteamiento jurídico de tensión entre la libertad que tiene toda

organización y la libertad que posee todo empresario con ese principio de igualdad o contracción que se tiene a temas como por ejemplo la libertad (Aparicio Tovar & Olmo Gascón, 2007).

**Figura 27:** Oportunidades laborales sin importar edad



*Nota.* Elaboración propia

### ***Políticas laborales con relación a la edad***

Como ya se ha dicho, una política laboral tiene que ver con la declaración de aquellos principios generales que tiene una organización, lo cual se constituye en un elemento que debe cumplir no sólo con sus clientes internos, sino también con los externos. Una política tiene que ver tanto con las normas como las reglas que se constituyen en un compromiso empresarial con todo su grupo de interés.

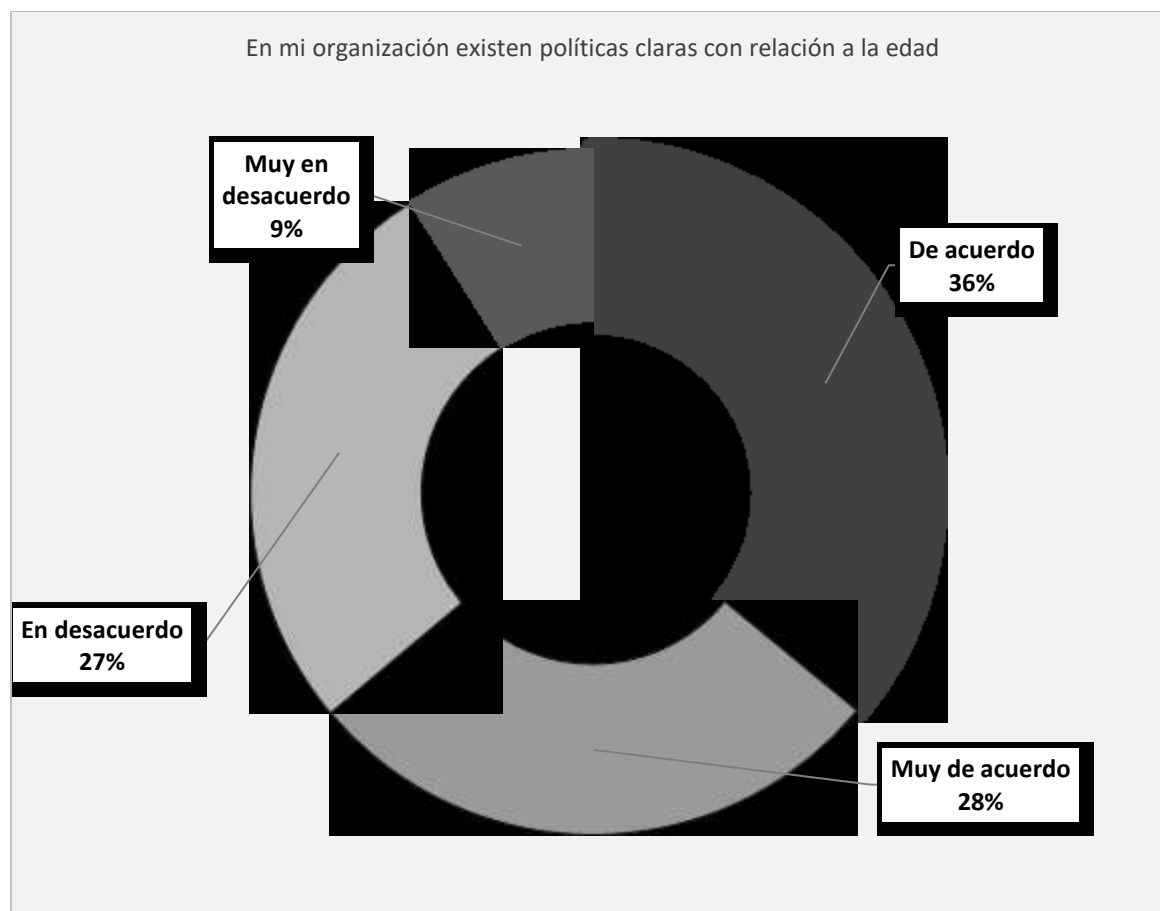
Frente al tema relacionada con la edad en el mundo laboral, desde la OIT se ha afirmado que

Más envejece una fuerza de trabajo, mayor es la probabilidad de ralentizaciones del crecimiento económico. Pero no es la edad de la fuerza de trabajo de por sí el problema... sino más bien es el envejecimiento de la población activa lo que hace que una economía sea más vulnerable al debilitamiento del crecimiento (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015b).

Otro elemento que es fundamental tener presente, es que en todas las organizaciones se debe establecer o definir políticas laborales relacionadas con temas tan relevantes como es el envejecimiento de la fuerza de trabajo en tal sentido que se pueda establecer mecanismos que estén encaminados para la retención o generación de oportunidades para aquellos trabajadores jóvenes como a los mismos adultos (Cardoso de Souza Rodrigues, et. al., 2020).

Resaltando el valor que representa el establecimiento de una política clara en todos los procesos de la organización, se indagó a los participantes de la encuesta que tienen conocimiento por la existencia de políticas claras que estén relacionadas con ese tema tan importante y frágil como es la edad. En la Figura que se presenta a continuación, se podrá verificar que los porcentajes en la respuesta están muy parejos, donde con un 36% de los encuestados afirmaron **estar de acuerdo** que en la organización donde laboral existen políticas claras con relación a la edad, mientras que en un segundo lugar con un 28% afirmaron estar **muy de acuerdo** con tales políticas. Por otro lado, un 27% de los encuestados aseveraron estar **en desacuerdo** con que la existencia de políticas clara frente a este tema tan particular y finalmente, un 9% de los participantes dijeron estar **muy en desacuerdo** con la existencia de unas políticas claras que estén relacionadas con la edad.

**Figura 28:** *Políticas laborales con relación a la edad*



*Nota:* Elaboración propia

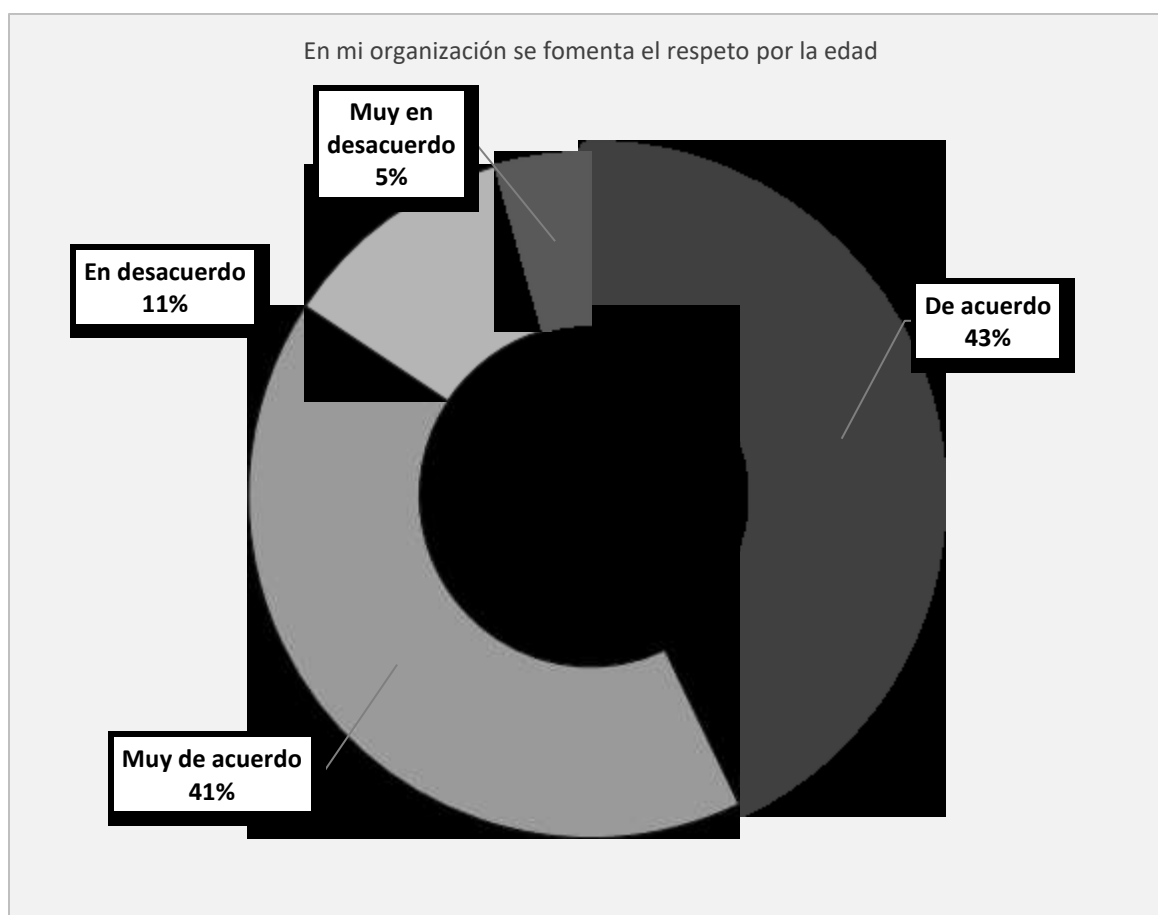
### ***Fomento del respeto por la edad***

Fomentar el respeto por la edad en toda organización, debe ser un elemento fundamental como principio hacia la valoración de la persona como el factor esencial para lograr el desarrollo y crecimiento organizacional. El respeto por envejecer en algunas culturas tiene su valor, frente a ello se tiene que

En China, India, Japón, Corea, Irán, Irak, Israel, y en casi todos los países del continente asiático, existe un enorme respeto a los ancianos. En India existe un gran porcentaje de personas mayores en las zonas rurales que realizan actividades agrícolas y reciben todas las admiraciones y respeto por parte de los familiares. En Japón existe una gran preocupación en integrarles en la vida laboral, creando Agencias de empleo para jubilados y Centros educativos para niños y mayores de manera simultánea (Chaparro, 2016).

Con relación a lo anterior, se preguntó a todos los participantes si en la organización en la cual se encuentran vinculados, hay un fomento por la edad para lo cual se tuvo los siguientes resultados que podrán ser verificados en la siguiente Figura. Un 43% de los participantes, afirmaron estar **de acuerdo**, frente a un 41% que afirmaron estar **muy de acuerdo** con que en la organización hay un fomento del respeto por la edad. Puede verse en la Figura, que en un porcentaje mucho más bajo algunos de los participantes en la encuesta consideran lo contrario a los porcentajes mayores. Un 11% de los encuestados afirmaron estar **en desacuerdo** con el fomento de dicha política, mientras que un 5% manifestaron estar **muy en desacuerdo** con que en la organización se esté fomentando el respeto por la edad.

**Figura 29:** Fomento del respeto por la edad



*Nota.* Elaboración propia

### ***Fomento en igualdad de condiciones laborales sin importar la edad***

Se parte de la base fundamental de que el principio de igualdad se constituye en un derecho que es fundamental en el orden normativo no sólo nacional sino internacional. De forma tradicional, se ha comprendido que la igualdad es un principio, donde debe incluir tanto manifestaciones que pueden ser materiales como formales. Ahora bien, cuando se hace referencia al aspecto material, se está haciendo atribución a todos aquellos poderes que son públicos y a la tarea de promover constantemente aquellas condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres, sea totalmente efectiva y real.

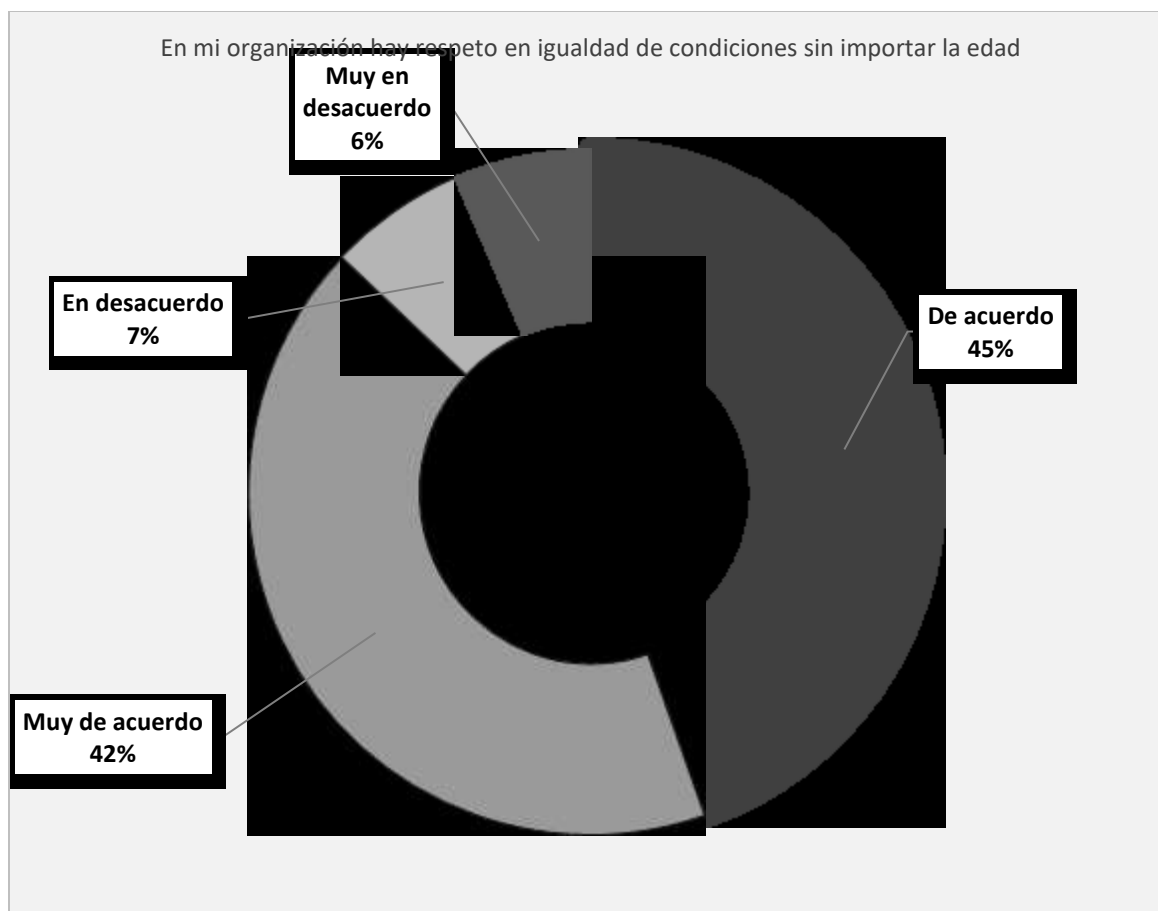
Es importante tener presente que,

La discriminación en el entorno laboral, es un problema global y no particular, ya que algunas formas se han mitigado –incluso hasta desaparecer- mientras que otras se han acentuado en los lugares de trabajo. E incluso, algunas han tomado nuevas formas, siendo más sutiles (Rubio Arribas, 2012, pág. 190).

Debe tenerse claro que cuando se implementa en el mundo laboral, el dato de la edad como elemento determinante para el acceso a un empleo se está gestando discriminación. Cuando hay discriminación de manera directa debido a la edad, se debe entrando a términos jurídicos que se constituye en una tensión entre la libertad que tiene toda organización y la misma libertad que puede tener el empresario con ese principio fundamental de la igualdad para todos. No hay duda alguna que la edad, es un dato real que puede llegar a constituirse en una dificultad de la carrera laboral o profesional de cualquier persona, de manera especial cuando se está hablando del periodo ya sea de la juventud como de la edad madura.

En la figura que puede verse a continuación, se podrá visualizar los resultados frente a la pregunta sobre el fomento de la igualdad de condiciones tanto para hombre como mujeres sin que el factor edad se constituya en un obstáculo. Según puede observarse en la figura, el 45% del total de las personas que participaron en la encuesta, afirmaron estar **de acuerdo** en que la organización donde están laboral, hay un respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad que se tenga, frente a un 42% que manifestaron estar **muy de acuerdo** que si se presenta tal respeto.

**Figura 30:** *Fomento en igualdad de condiciones sin importar la edad*



*Nota.* Elaboración propia

### **Categorías Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH-**

Otra de las categorías de gran relevancia e importancia desarrollada en este trabajo, es aquella que tiene que ver con el tema relacionado con el Virus de Inmunodeficiencia Humana - VIH-, es por ello que en este apartado se realizará un análisis de esta categoría desde los siguientes aspectos: oportunidades laborales, políticas organizacionales, fomento del respeto para las personas que conviven con VIH e igualdad de condiciones sin importar si se vive con el virus.

#### ***Oportunidades laborales para personas que viven con VIH***

Un aspecto importante para resaltar en el tema de las oportunidades laborales para las personas que viven con VIH, convivir con el virus no es una condición o impedimento de salud

que pueda generar algún tipo de incapacidad en el desarrollo de una actividad laboral. Frene a las oportunidades laborales para personas que viven con VIH, en Colombia por ejemplo mediante el decreto 1543 de 1997 del Ministerio de Salud, no sólo se reglamenta el manejo de la infección por VIH/SIDA sino por aquellas otras enfermedades de transmisión sexual -ETS-, sino que prohíbe este tipo de pruebas no solo para el ingreso, sino para la permanente de cualquier persona en una actividad laboral.

Frente a lo anterior, en dicho decreto en su artículo 21 se ha dejado de manera explícita que:

Prohibición para Realizar Pruebas. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) queda prohibida como requisito obligatorio para: a. Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación. B. Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. C. Ingresar o residenciarse en el país. D. Acceder a servicios de salud. e. Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa (Ministerio de la Protección Social, 1997, pág. 7).

Como complemento a lo anterior, es necesario resaltar que en el artículo 36 de dicho decreto también se ha dejado claro que:

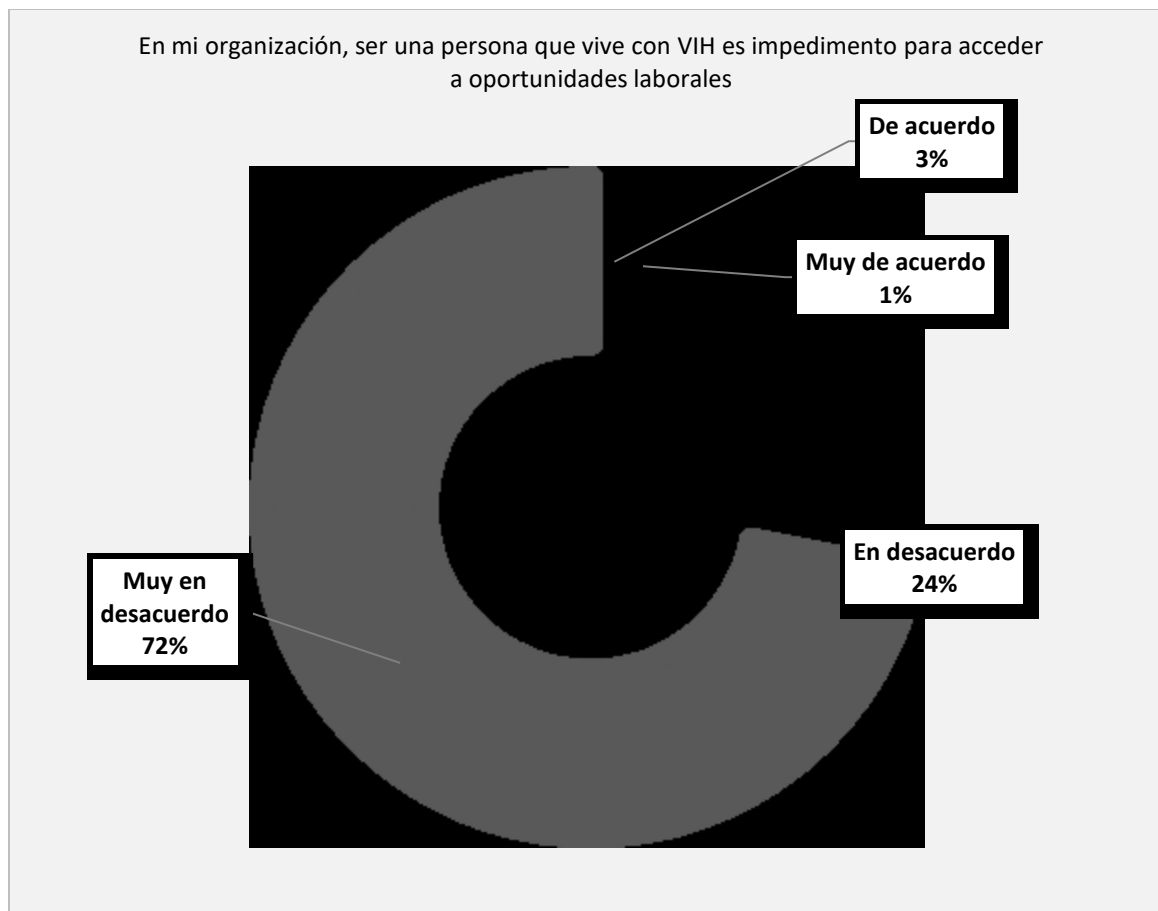
Situación Laboral. Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). En todo caso se garantizarán los derechos de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales de carácter laboral correspondientes. PARÁGRAFO PRIMERO. - Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral. PARÁGRAFO SEGUNDO. - El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de despido sin perjuicio de que, conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral (Ministerio de la Protección Social, 1997, pág. 10).

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental que, para garantizar oportunidades laborales para todas las personas, vivan a no con el VIH que se generen procesos de información y formación en todas las organizaciones, sin importar su tamaño o actividad económica, buscando así un mayor reconocimiento tanto de la normatividad como de los derechos que tienen las personas portadoras del virus y se evite por completo cualquier acción discriminatoria por este estado de salud.

Teniendo presente que muchas veces puede presentarse de manera directa o indirecta, la discriminación no solo social sino laboral para personas que viven con VIH, se incluyó en el cuestionario aplicado una pregunta relacionado con ello, donde se explícitamente se preguntó si en la organización donde trabajan los participantes en las respuesta del cuestionario, vivir con el virus de inmunodeficiencia humana se constituye en un impedimento para acceder a oportunidades laborales, se tuvo como respuesta en un total del 96% que ser portador no es impedimento para acceder al mundo laboral. Tal porcentaje estuvo dividido de la siguiente manera, un 72% contestó estar en **muy desacuerdo** que en la organización donde trabajan vivir con VIH es un impedimento para acceder a oportunidades laborales, mientras un 24% afirmaron estar **en desacuerdo** con esta situación.

Ahora bien, en un porcentaje bajo -4%- han afirmado lo contrario donde con porcentaje del 3%, manifestaron estar **de acuerdo** con que en su organización vivir con VIH es un impedimento para acceder a una oportunidad laboral, frente a un -1%- que afirmaron estar **muy de acuerdo** que para lograr una oportunidad laboral en la empresa donde actualmente trabaja, es fundamental no ser portador de VIH, como puede verse en la figura que se presenta a continuación.

**Figura 31:** *Oportunidades laborales para personas que viven con VIH*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Políticas organizacionales con relación al VIH***

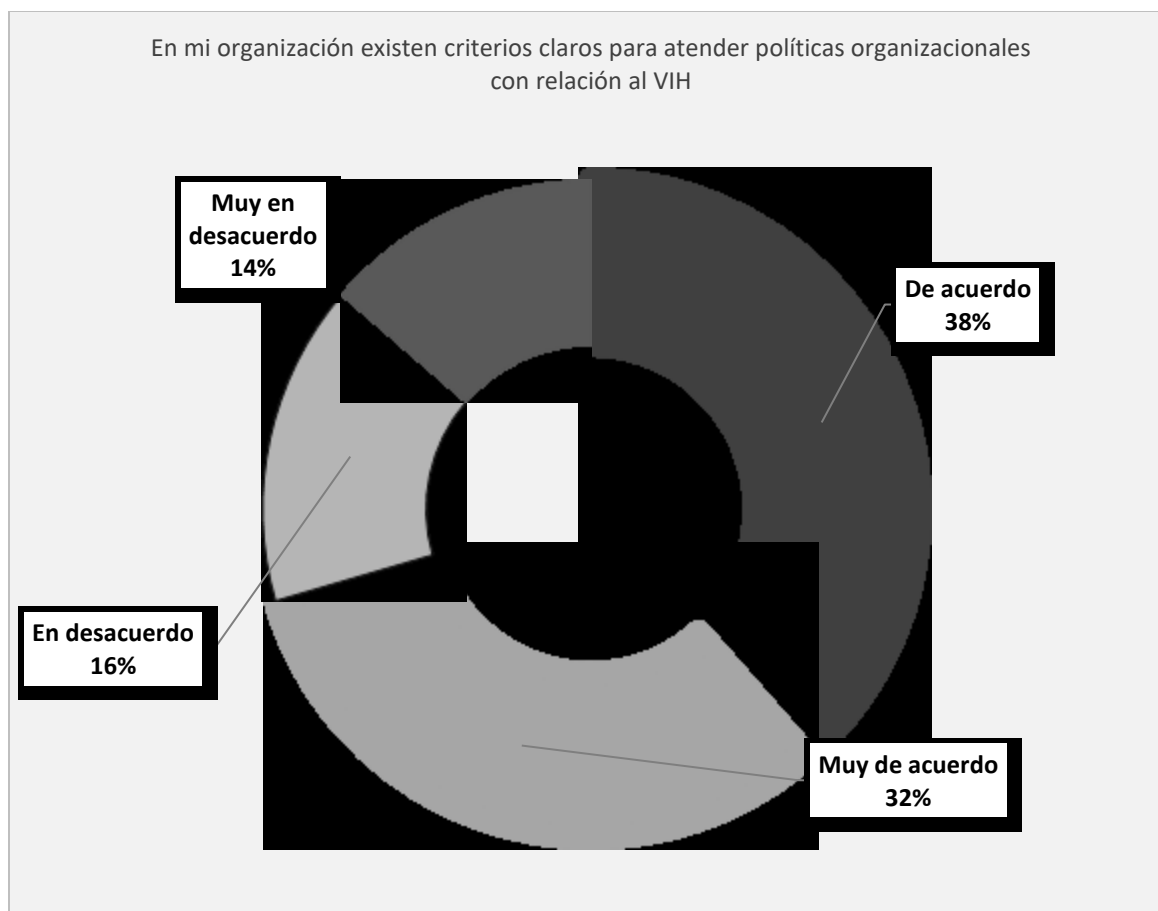
Mucho se ha hablado y resaltado el valor que representa la definición de políticas organizacionales, relacionadas con temas como la diversidad sexual y género; color de piel o racial; creencia o ideología religiosa; edad; discapacidad y no menos importante el VIH. Es fundamental recordar que las políticas organizacionales tienen como fundamento u objetivo, establecer cuáles deben ser los lineamientos formales de la organización que estén relacionados con una temática específica. Teniendo presente esto último, se hace necesario que en toda organización se establezca una política clara para un tema tan delicado y privado como es vivir con VIH.

Ahora bien, buscando que no se presente ningún tipo de discriminación por razón alguna y menos por ser portador del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), y teniendo como

fundamento lo complejo que puede ser ello en el mundo laboral, es que la “Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expedido una serie de guías, recomendaciones y normas que buscan la protección del trabajador que vive con VIH; sin embargo, estas medidas se enfocan, en gran parte, a vinculaciones laborales de tipo formal” (Arévalo Baquero y Rubiano Mesa, 2018, pág. 80).

Ninguna organización debería negar la posibilidad de acceder laboralmente a una persona que viva con el VIH, lo cual debe estar claro como una política institucional y no como una respuesta a una normatividad, sino que ello debe ser un principio de igualdad y no discriminación. Es por ello, que se indagó si en las organizaciones de los participantes que respondieron la encuesta, se cuenta con criterios claros para atender políticas institucionales con relación al VIH, donde como puede verse en la siguiente figura, que el 38% de los encuestados afirmaron estar **de acuerdo** con que en su organización se cuenta con criterios claro para esta temática, mientras que un 32% aseguró estar **muy de acuerdo** con la existencia de tales criterios. Sin embargo, en un porcentaje total que es alto -30%- de los encuestados afirmaron lo contrario. Este último porcentaje se dividió de la siguiente manera. Un 16% afirmó estar **en desacuerdo** que en su organización exista criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH, mientras 14% aseguró estar **muy en desacuerdo** con la existencia de tales criterios en su organización.

**Figura 32:** *Políticas organizacionales con relación al VIH*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Fomento del respeto a las personas portadoras del VIH***

Es fundamental recordar que el respeto, no solo es un valor, sino que es también una calidad altamente positiva de la acción relacionada con el respetar que se relaciona tanto el aprecio como con el reconocimiento que se puede tener hacia un ser humano o cosa. Debe resaltarse de igual manera que el respeto desde la moral, es uno de los valores más relevantes que puede tener toda persona, además de que el respeto es un elemento fundamental para lograr que haya una verdadera interacción armónica de la sociedad. Sin duda alguna, el respeto debe ser algo mutuo, el cual debe nacer como un sentimiento de reciprocidad.

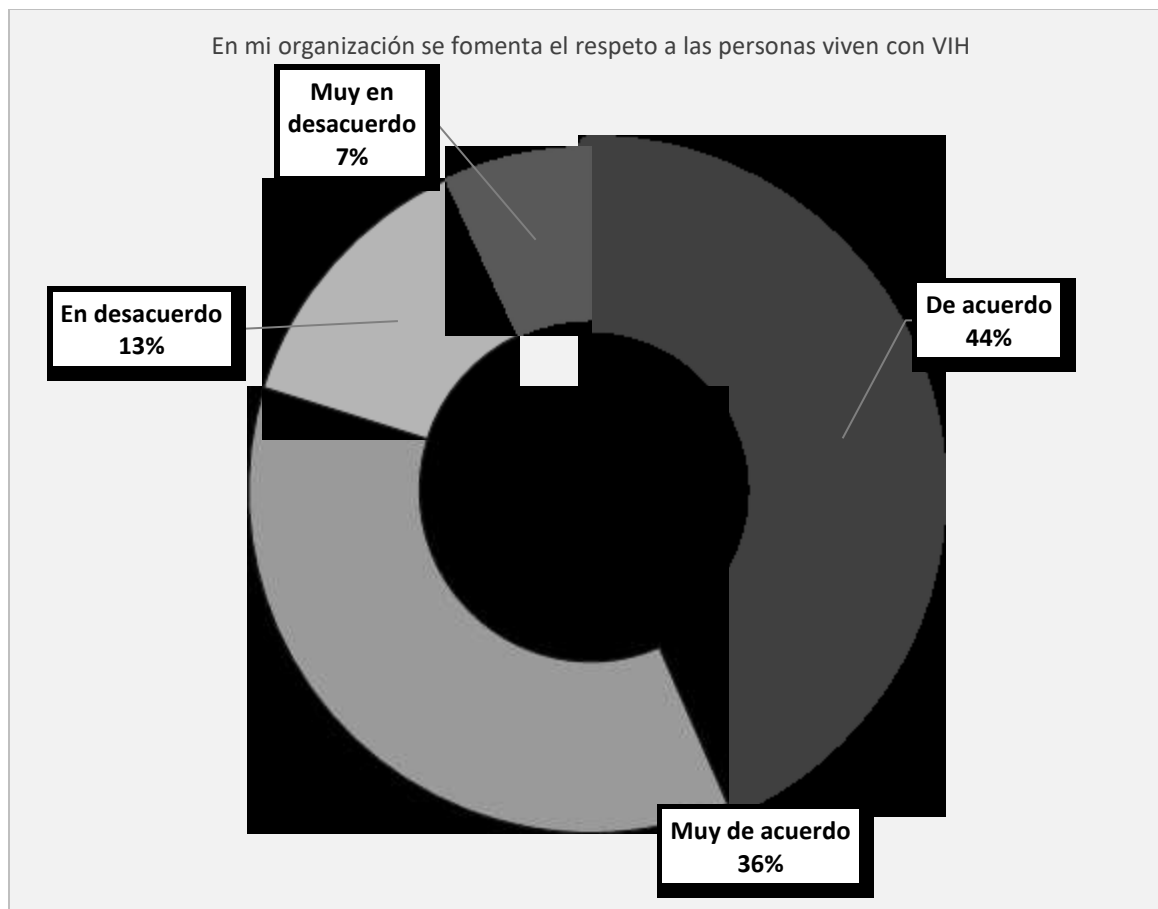
Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental que en las organizaciones se fomente el respeto hacia todas las personas, sin importar si se convive o no con el virus del VIH, puesto que “la discriminación aumenta el miedo al VIH y con ello la vulnerabilidad a la infección, y obstaculiza

detectarla y tratarla oportunamente. La discriminación favorece el autoestigma y dificulta que las personas se perciban como sujetos de derechos” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, pág. 6).

Teniendo en cuenta el valor que representa el respeto por lo demás, en el instrumento propuesto se indagó sobre el fomento por el respeto que debe tener la organización para todas las personas que viven con el VIH, se obtuvo como resultado general que un 80% de los encuestados afirmaron de manera positiva que en la organización se fomenta el respeto para aquellas personas que han sido diagnosticadas con el virus. Un 44% afirmaron estar **de acuerdo** con el fomento que se presenta en la organización hacia las personas que se han contagiado del virus VIH, mientras que un 36% afirmaron estar **muy de acuerdo** con tal fomento. Por otro lado, un 20% afirmaron lo contrario. Este porcentaje estuvo representado como puede observarse en la siguiente figura, de la siguiente manera. Un 13% afirmó que estar **en desacuerdo** que en la organización donde labora, se fomenta el respeto hacia las personas que conviven con el virus de VIH, mientras que 7% afirmó estar **muy en desacuerdo** en que se presente este fomento, puesto que es necesario tener presente que

El entorno social y laboral del VIH cruza de forma transversal todos los significados del trabajo, debido al estigma social del virus como tal. A este estigma se le deben, precisamente, diferentes circunstancias en la vida laboral cuando se vive con VIH; entre ellas, los actos de discriminación, el continuo señalamiento y la categorización de las personas que viven con el virus; el cuestionamiento propio y externo sobre las capacidades laborales; la constante preocupación del individuo ante la divulgación, de forma voluntaria e involuntaria, de su diagnóstico; las reacciones que se puedan generar en las personas cuando se enteran; la probable complicación en las relaciones interpersonales y el temor sobre los posibles perjuicios y decisiones laborales (Arévalo Baquero y Rubiano Mesa, 2018, pág. 85).

**Figura 33:** Fomento del respeto a las personas que viven con el VIH



*Nota.* Elaboración propia

### ***Igualdad de condiciones sin importar si se es portador del VIH***

Aún hay un camino largo que debe ser recorrido en el esfuerzo de combatir por completo el estigma y todo proceso de discriminación en el mundo laboral hacia aquellas personas que han sido diagnosticadas con el virus del VIH. Según las Naciones Unidas, “gran proporción de personas que viven con el VIH están desempleadas” (Naciones Unidas, 2018), situación que debe preocupar no solo a las funciones u organizaciones que trabajan en pro de la protección de las personas que viven con esta enfermedad, sino también a los gobiernos si se tiene presente que hace parte de su responsabilidad garantizar el acceso laboral a todas las personas sin que haya ningún tipo de discriminación.

Otro de los puntos que es preocupante y que no debe dejarse a un lado, es la discriminación en el mundo laboral que padece la mujer, máxime cuando ella es convive con el VIH. Frente a lo anterior, las Naciones Unidas afirmaron que

Las mujeres que viven con el VIH tienen menos probabilidades de estar empleadas que los hombres en la misma situación, debido a las responsabilidades de cuidado no remuneradas. En todos los países, el desempleo de las personas transexuales que viven con el VIH permanece alto. La falta de un ingreso independiente entre las mujeres también es alta, lo cual significa que las mujeres que viven con el VIH no tienen autonomía económica en la misma medida que sus homólogos masculinos (Naciones Unidas, 2018).

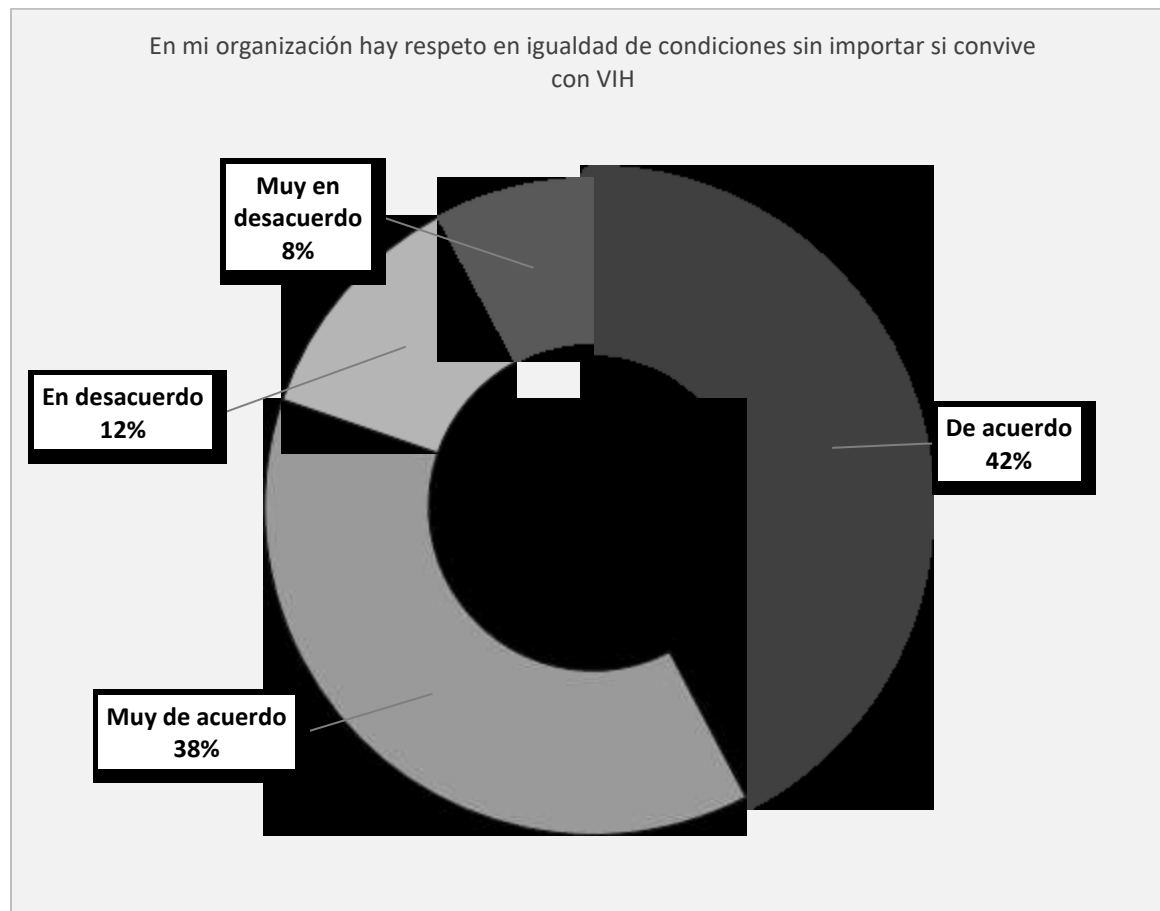
Complementando lo anterior, según la OIT “la epidemia y sus efectos aquejan más cruelmente a los colectivos vulnerables, incluidos los niños y las mujeres, aumentan por ende las desigualdades de trato existentes entre hombres y mujeres y exacerban el problema del trabajo infantil” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2001a).

Es necesario que hay una unión de fuerzas entre el sector productivo, las agremiaciones laborales y el gobierno para “priorizar los esfuerzos para reducir el estigma y la discriminación relacionados con el VIH” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2021a, pág. 5).

Ahora bien, teniendo presente que toda organización debe garantizar igualdad de condiciones para hombres y mujeres, se preguntó a los participantes que respondieron la encuesta, si en la organización han evidenciado el respeto por la igualdad de condiciones sin importar si se convive con el virus del VIH, donde el 42% afirmaron estar **de acuerdo** que en la organización donde trabajan, hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si la persona convive con VIH, mientras que con un porcentaje de 38% manifestaron estar **muy de acuerdo** con esta misma situación, lo cual se puede interpretarse que el 80% que suma estos dos porcentajes, trabajan en organizaciones donde hay un respeto por las personas que conviven con el virus. Por otro lado, con un 20% están las personas que tienen una opinión diferente, porcentaje que está distribuido de la siguiente manera y como puede corroborarse en la siguiente figura. Un 12% de los encuestados manifestaron estar **en desacuerdo** con esta practica de respeto en igualdad de condiciones así se conviva o no con el VIH, lo mismo que un 8% afirmó estar **muy en desacuerdo** con esta situación. Ambos porcentajes son altos y preocupan que aun

haya organizaciones que no se preocupan por fomentar un respeto por todas las personas en igual de condiciones sin importar si el VIH está presente o no.

**Figura 34:** *Igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH*



*Nota.* Elaboración propia

### **Categorías Discapacidad**

Una categoría sumamente importante y que no debía excluirse en este trabajo, tiene que ver con una realidad como es la discapacidad. Esta categoría fue analizada desde aspectos relevantes como oportunidades laborales, políticas organizacionales con relación a la discapacidad, fomento del respeto por la discapacidad y finalmente, el fomento en igualdad de condiciones laborales sin que la discapacidad sea un impedimento.

### ***Oportunidades laborales para personas con discapacidad***

Como respuesta al compromiso de la inclusión laboral para todas las personas, no sólo desde el gobierno sino desde empresarios y agrupaciones gremiales laborales, se debe proponer, desarrollar y llevar a cabo actividades de divulgación que estén encaminadas a promover la concientización o sensibilización a toda la sociedad del valor que tiene la inclusión laboral para las personas que tiene algún tipo de discapacidad, no solo como una respuesta a una normatividad, sino como parte de ese compromiso social de las empresas.

No debe olvidarse que a inclusión laboral ha sido abordada también desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, donde en su artículo primero ha dejado de manera explícita que

La Convención pretende alcanzar un objetivo concreto: promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2006, pág. 4).

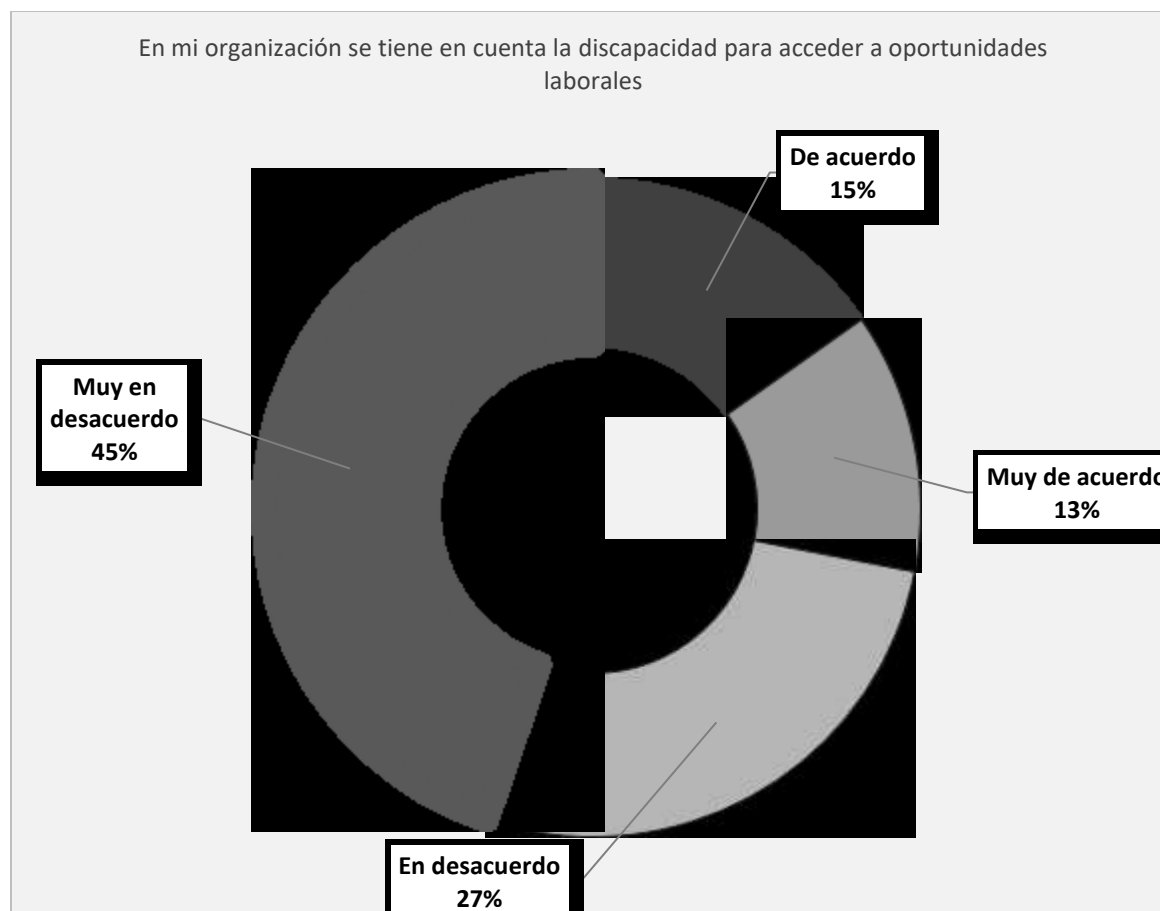
Ahora bien, hoy es necesario que se haga una ruptura no sólo en los enfoques sino en los paradigmas tradicionales que se tienen con relación a la discapacidad, donde es fundamental que los todos aquellos actores que tienen algún tipo de intervención en el proceso -ya sea promoviendo el respeto de los derechos que todas las personas con alguna discapacidad de vincularse en el mundo laboral de una manera abierta, o aquellos luchan por un salario justo para este tipo de población, o quienes luchan por garantizar entornos laborales que sean accesible e inclusivos-, buscando con ello poner en práctica aquello que hace esencial el desarrollo de una sociedad más justa como es la no discriminación.

Como se ha dicho, debe trabajarse de manera permanente en la difusión y promoción no solo de los principios sino de los derechos fundamentales que están relacionados con la inclusión de todas aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad al mundo laboral, lo cual puede lograrse si se fomenta el desarrollo de actividades como, por ejemplo, actividades de

sensibilización a todos los empresarios del valor que representa el promover el empleo para personas con discapacidad o promover de manera permanente toda la reglamentación existente con relación a los derechos o garantías que todas las personas con alguna discapacidad tiene.

Frente a este asunto, en el instrumento propuesto para ser aplicado en el desarrollo de esta investigación, se preguntó sobre si en las organizaciones el contar con algún tipo de discapacidad se constituye en un impedimento para lograr acceder a oportunidades laborales, donde el 45% de los participantes afirmaron estar ***muy en desacuerdo*** en que esta situación se tenga en cuenta para lograr acceder al mundo para laboral por parte de esta comunidad. Por otro lado, un 27% afirmaron estar ***en desacuerdo*** de esta situación. En un porcentaje no tan bajo, pero que es importante no dejar de lado, donde un 15% de los participantes han afirmado estar ***de acuerdo*** que en su organización el contar con una discapacidad si es una situación que puede impedir que se pueda acceder a oportunidades laborales, lo mismo que un 13% también confirmaron estar ***muy de acuerdo*** con esta lamentable situación que se presenta en el mundo empresarial. En la siguiente figura se podrá ver de manera gráfica tales resultados resaltados en el párrafo anterior.

**Figura 35:** *Oportunidades laborales para personas con discapacidad*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Políticas laborales con relación a la discapacidad***

Mucho se ha intentado hablar de lo que es una política organizacional y es fundamental dejar claro que ellas, puede visualizarse como una norma que toda organización puede establecer sin importar su tamaño o actividad económica. Se hace necesario tener presente que una política empresarial puede ser temporal o permanente según el interés de la organización. Cabe resaltar de igual manera que una política se constituye en ser una guía orientadora de la conducta corporativa. Un aspecto que debe tenerse presente es que una política organizacional puede influir de manera positiva o negativa en el estado anímico de una persona. Es por lo anterior, que debe tenerse claro que contar con una política que esté encaminada hacia el brindar un trato justo e inclusivo para personas con discapacidad en la organización, es un aspecto fundamental como parte del compromiso corporativo de ver en todas las personas como iguales.

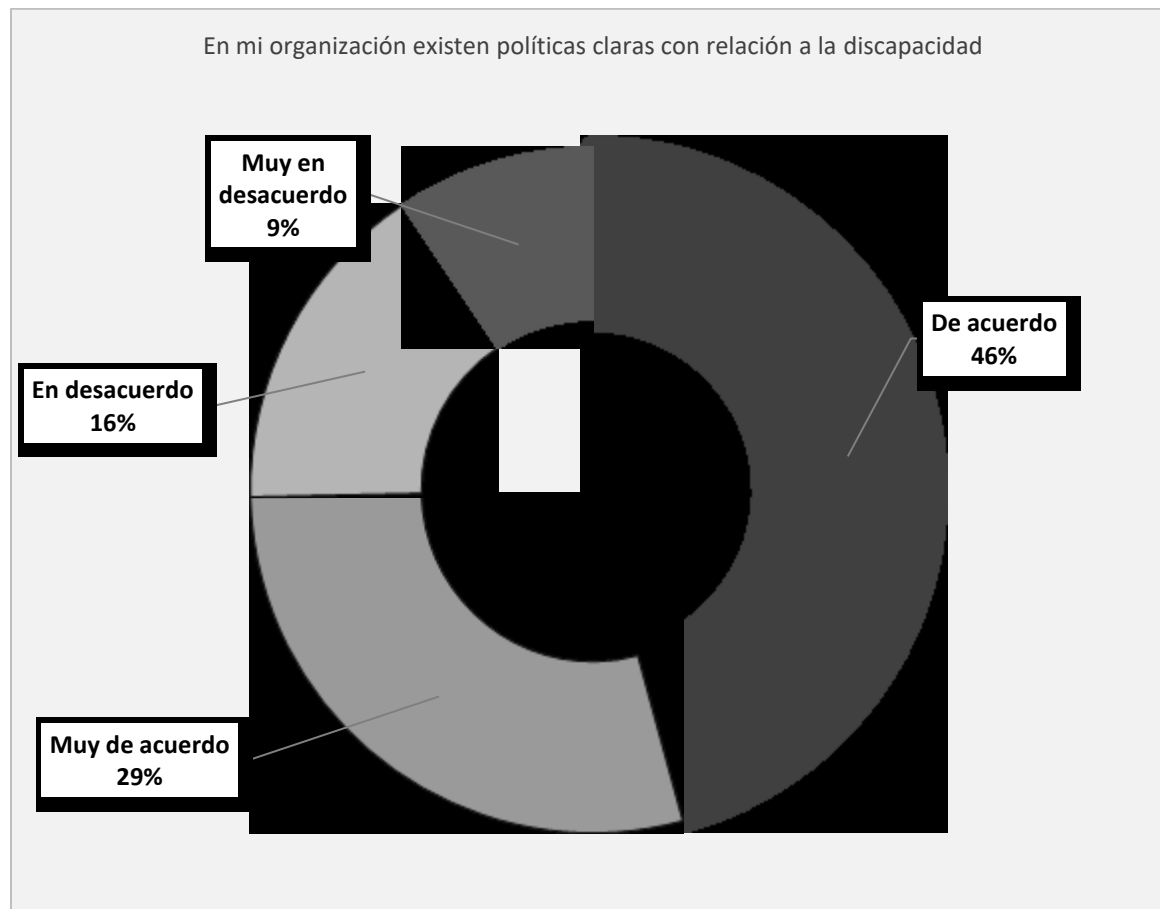
Ahora bien, es importante resaltar que la discapacidad es un tema que no se ha normalizado en muchas partes del mundo y mucho menos en el mundo laboral, si se tiene presente que algunas organizaciones aún persisten no sólo la falta de capacidades organizacionales sino miedos y mitos frente a la discapacidad. Frente a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en un estudio realizado en el 2013 estableció que una organización que no tiene capacidad organizacional en temas relacionados con la discapacidad se caracteriza por “La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2013, pág. 14), mientras que aquellas organizaciones que aún tiene miedo frente a la discapacidad se reconocen por

La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. De acuerdo a lo reportado en las entrevistas, la base emocional de las empresas suele ser inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2013, pág. 14).

Las barreras citadas por OIT, deberían ser analizadas por toda organización puesto que son elementos que deben ser incluidas en las políticas organizacionales relacionadas con el tema relacionado con la discapacidad como fundamento central para el desarrollo organizacional y la inclusión laboral de todas las personas. En la figura que se presenta a continuación, se podrá visualizar los resultados de la encuesta aplicada y donde un 46% de los participantes en la encuesta, afirmaron estar **de acuerdo** con que en su organización existe una política clara con relación a temas relacionados con la discapacidad. Por su parte, un 29% aseguró estar **muy de acuerdo** en la existe de dicha política en la organización. Ahora bien, con un porcentaje de un 16% los participantes afirmaron que estar **en desacuerdo** que en su organización se presente una política clara frente a la discapacidad, mientras que un 9% afirmó estar **muy en desacuerdo** con la existencia de tal política, situación que preocupa toda vez que ello se ve como un elemento de

discriminación que no se tiene en cuenta para lograr un mayor desarrollo e inclusión en el mundo laboral.

**Figura 36:** *Políticas laborales con relación a la discapacidad*



Nota. Elaboración propia

### ***Fomento por el respeto por la discapacidad***

Partiendo de la base que “La discapacidad no implica incapacidad, por eso, hay que tener en cuenta que el trato a que tienen derecho las personas con discapacidad es el mismo que el de cualquier otra persona, sin compasión, ni paternalismos, sino con naturalidad y respeto a su dignidad” (Observatorio Discapacidad Física, 2022). Lo anterior, es un aspecto fundamental que debe promoverse en todas las esferas sociales, puesto que las personas que tienen algún de discapacidad, tienen el derecho a recibir un trato en igualdad de condiciones, aspecto que debe ser aplicado de igual manera en el mundo laboral.

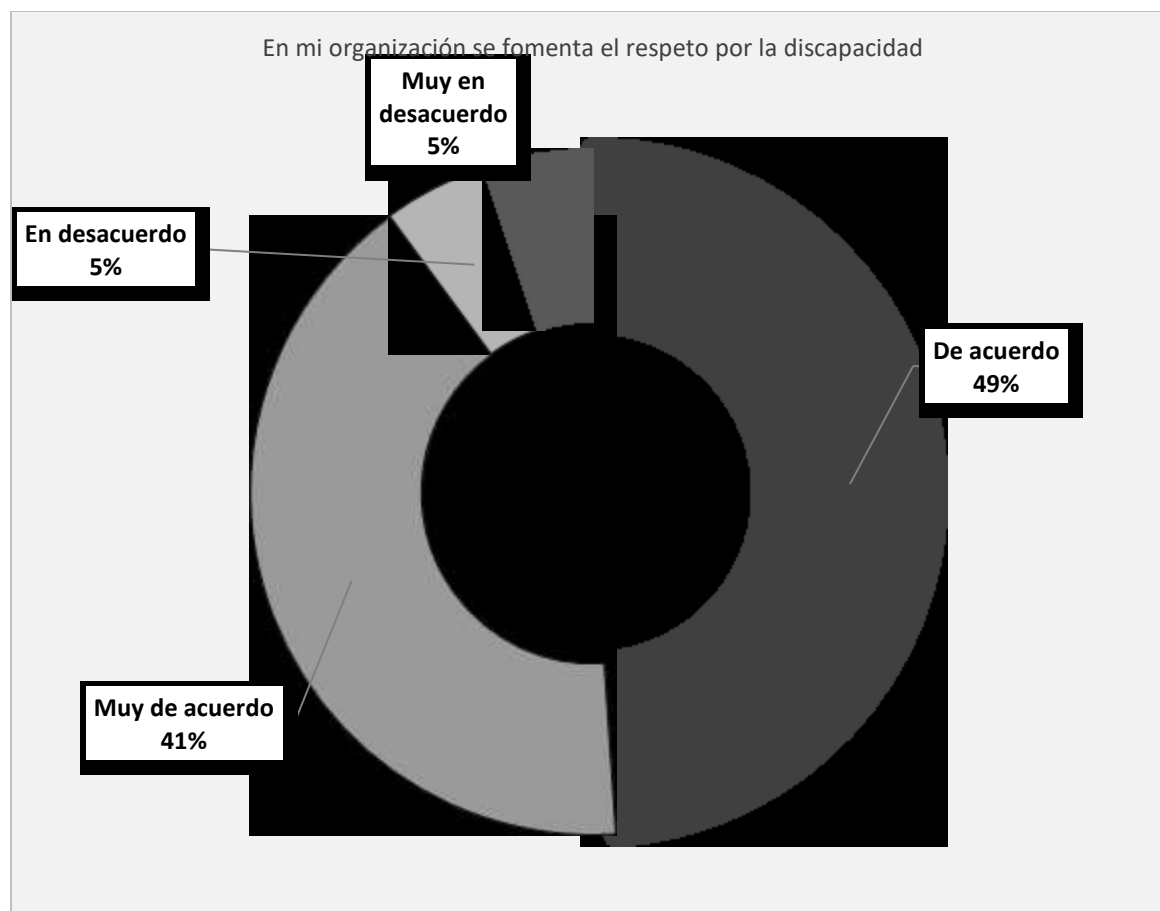
Ahora bien, es fundamental tener presente que en cualquier ámbito -social, laboral o familiar- se asume con total certeza que una persona con cualquier tipo de discapacidad -física o motriz- son ciudadanos que tiene tanto derechos como deberes, se habrá dado un giro de manera definitiva hacia una inclusión e integración efectiva de todas las personas en igual de condiciones.

El respeto por las personas con algún tipo de discapacidad, reposa en esa capacidad y deseo todas las personas en lograr demostrar que en realidad se ha presentado un cambio de actitud de aceptación frente a la diversidad o diferencia. Hoy debe trabajarse de manera conjunta “para rechazar posicionamientos, medidas o políticas que, directa o indirectamente, supongan una discriminación negativa, una exclusión de las personas con discapacidad” (Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales, 2022).

Tener un cambio de actitud y comportamiento frente a la discapacidad no ha sido algo sencillo y, por tanto, ello ha requerido mucho tiempo. Es posible en las últimas décadas se haya visto un cambio o avance considerable frente al respeto por las personas con discapacidad, donde se ha buscado fomentar el derecho a la igual y la diversidad. Sin embargo, hoy aún persiste personas con algún tipo de discapacidad que necesitan apoyo no sólo para que se les respete sus derechos, sino para que puedan tener la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades laborales que el resto de la población.

Teniendo en cuenta el valor que tiene el fomento por el respeto, en el instrumento diseñado para ser aplicado se indagó sobre si en la organización se fomenta el respeto por la discapacidad, donde un 49% de los encuestados afirmaron estar **de acuerdo** frente a un 41% que afirmó estar **muy de acuerdo** con ello. El 10% restante, estuvo distribuido de manera igual (5%) en afirmar estar **muy en desacuerdo** y **en desacuerdo** en que en la organización donde actualmente están trabajando, se fomenta el respeto por la discapacidad, como puede observarse en la siguiente figura.

**Figura 37:** *Fomento del respeto por la discapacidad*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Igualdad de condiciones sin importar la discapacidad***

Mucho se ha dicho que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, que son iguales ante los ojos de la ley y, por tanto, las organizaciones deben hacer valer ello para no generar ningún tipo de discordia. Tal igualdad debe ser aplicada en el campo de la discapacidad, puesto que todas las personas deberían tener las mismas oportunidades laborales sin importar si se tienen algún tipo de discapacidad o no.

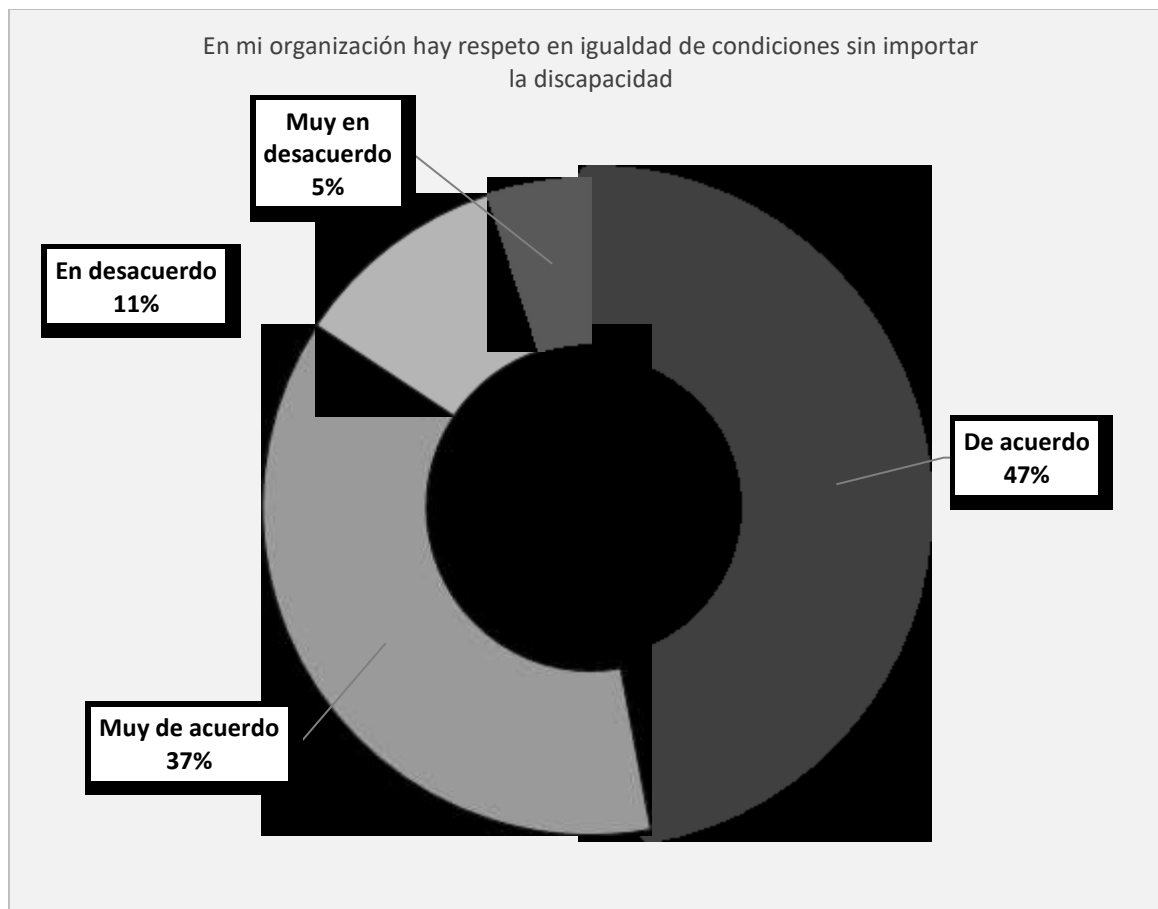
Cuando se fundamenta el valor que tiene la igualdad de condiciones para todos, se está trabajando de manera clara en buscar una sociedad más justa e integradora. Es necesario tener claridad que

Debemos comprender, además, que los derechos de una persona con discapacidad, como los de cualquier otra, sólo pueden limitarse en aquellos casos en los que su ejercicio pudiera conllevar un nivel de riesgo objetivo superior al razonable y del que no es consciente. Esta limitación es una

cuestión muy seria, con importantes consecuencias para la vida de esa persona y por tratarse de una cuestión tan grave, requiere ser tratada con mucha cautela y con las máximas garantías, sobre todo en aquellos casos, no infrecuentes, en los que existan conflictos de intereses o de derechos entre el entorno más cercano y la persona con discapacidad. El procedimiento de incapacitación es la única forma de ofrecer estas garantías: en él, es un Juez quien decide si efectivamente las circunstancias de la persona determinan que no tiene capacidad suficiente para adoptar las decisiones que le afectan, y si dicha incapacidad se extiende a todas las esferas y actos de su vida o si, por el contrario, sólo afecta a un determinado tipo de actos, en cuyo caso la persona conservaría su capacidad y su libertad para realizar, autónomamente, los actos para los que no ha sido incapacitada. Por último, debemos dejar de identificar a las personas con discapacidad por su discapacidad y empezar a identificarlas por su condición de personas. Las personas con discapacidad tienen, como las demás, diversas facetas en su forma de ser y en su forma de vivir - habilidades, sentimientos, sensaciones, miedos, preferencias, prioridades, rechazos y manías que no se encuentran necesariamente relacionadas con su discapacidad y, por lo tanto, sólo debemos tomar esta última en consideración cuando resulte pertinente con respecto a aquello que estemos diciendo o haciendo (Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales, 2022).

Teniendo presente lo expuesto anteriormente, es fundamental resaltar que el principio de igualdad, se constituye en un derecho al que no puede renunciarse y, por tanto, ello se constituyó en un factor esencial para incluirse en el cuestionario diseñado, donde se tuvo como resultado, según puede verse en la siguiente figura, que un 47% de los participantes están **de acuerdo** con que en la organización donde se encuentra laborando, hay un respeto en igualdad de condiciones sin importar si se tiene o no alguna discapacidad. Por otro lado, un 37% afirmó estar **muy de acuerdo** con dicho respeto en su organización. El restante 16%, se ha distribuido de la siguiente manera. Un 11% afirmó estar **en desacuerdo** que en su organización haya un respeto en igualdad de condiciones importar la discapacidad, mientras que un 5% afirmó **estar muy en desacuerdo** con ello. Aunque el porcentaje de quienes discrepan con el respeto en igualdad de condiciones es bajo, es fundamental que las organizaciones trabajen de manera permanente para lograr que cada vez dicho porcentaje disminuya más y haya mayor fomento en la igualdad de condiciones para todas las personas en el mundo laboral.

**Figura 38:** *Igualdad de condiciones sin importar la discapacidad*



*Nota.* Elaboración propia

### **Categorías Trabajo digno o docente**

La última categoría se denomina trabajo digno o docente, en la cual se definieron aspectos que según la OIT son esenciales a la hora de lograr un verdadero trabajo decente. Tales aspectos que se analizan en esta categoría y que hacen parte de los indicadores que ha propuesto la OIT son: oportunidades laborales, estabilidad y seguridad laboral, ingresos adecuados y trabajo productivo, conciliación del trabajo con la familia, hora de trabajo en igualdad de condiciones, igualdad de oportunidades, entorno de trabajo saludable, seguridad social y promoción del diálogo social.

#### ***Oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación***

Frente a este tema, es fundamental resaltar que deben existir permanentemente oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres que estén en una búsqueda

constante de un trabajo. Ahora bien, es importante tener presente que el tema relacionado con la oportunidad laboral, se ha analizado desde la OIT como un componente fundamental para lograr medir la existencia de un trabajo decente.

Es necesario tener presente que, al momento de hablarse de oportunidades laborales, debe tenerse en cuenta en este punto que no está limitando “a una categoría determinada de trabajo, sino que comprende tanto las modalidades formales de contratación laboral como los empleos en condiciones más informales, e incluso el autoempleo” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 25).

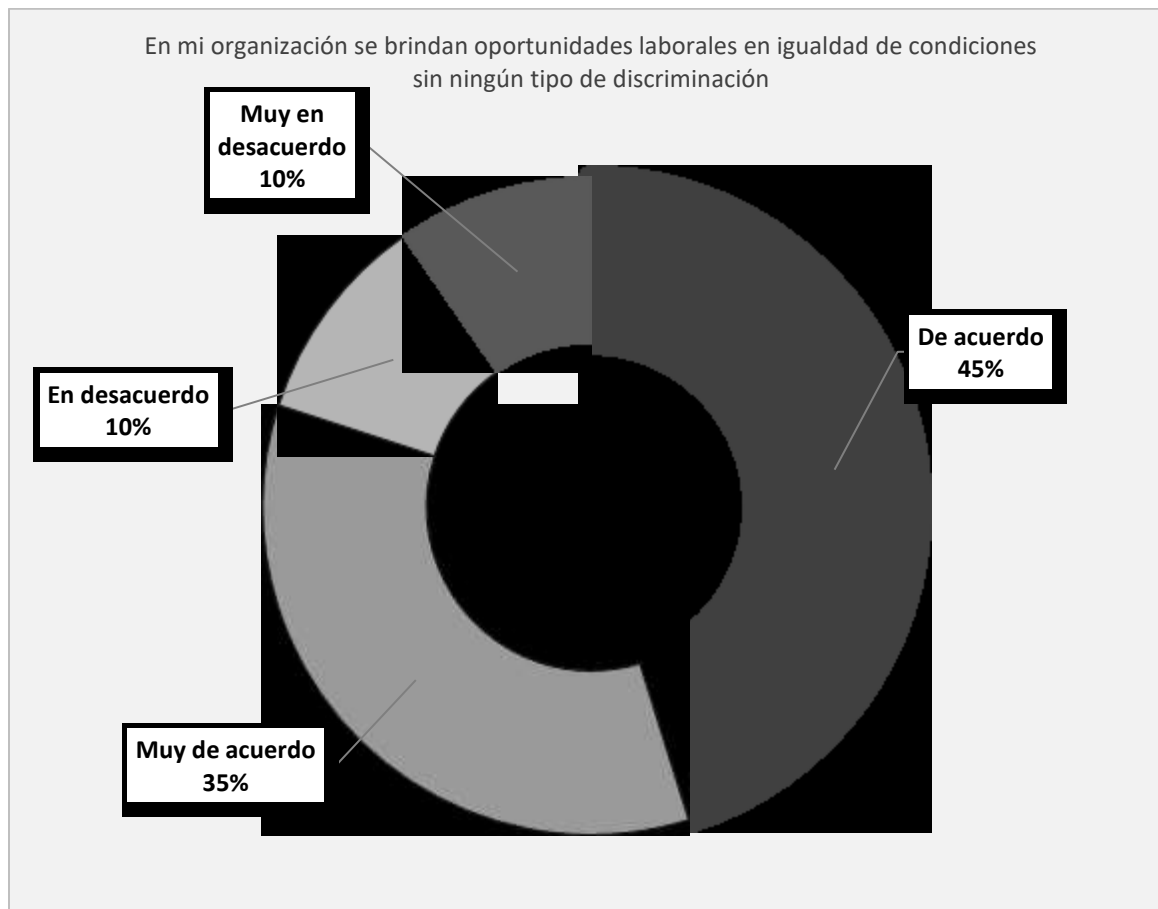
Las oportunidades laborales siempre han de variar en cada país, toda vez que debe tenerse presente la existencia de diversos factores que están relacionados con el nivel de desarrollo de cada nación, al igual que a su ingreso per cápita, a la distribución de sus recursos, a las políticas económicas que han establecidos y a las políticas laborales existentes (Ghai D. , 2006).

Como ya se ha mencionado, la oportunidad de empleo o laboral, se ha tenido en cuenta como aspecto que se ha tenido en cuenta en los indicadores para la medición del trabajo decente que se ha formulado desde la OIT, donde es fundamental tener total claridad de que: “la inclusión de esta subcategoría se sustenta en que el trabajo decente supone la existencia de oportunidades de empleo para todos. En ese caso, hay que evaluar en qué medida la población de un país se encuentra empleada” (Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Universidad de los Andes, 2008, pág. 8).

Fundamentando el valor que representa el contar con oportunidades laborales tanto para hombres como mujeres sin que se presente ningún tipo de discriminación, los participantes en el instrumento diseñado, afirmaron en un 80% que en su organización existe oportunidades laborales en igualdad de condiciones, lo cual puede observarse en la siguiente figura. Este porcentaje se distribuye de la siguiente manera, un 45% han afirmado estar **de acuerdo** mientras que 35% afirmó estar **muy de acuerdo**. Por otro lado, en un porcentaje igual -10%- los participantes afirmaron estar **muy en desacuerdo** y **en desacuerdo**, en que en la organización donde están trabajando actualmente se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación, teniendo presente que, a pesar de la lucha frente

a cualquier acto de discriminación, aún sigue persistiendo este tipo de acción no sólo en el ámbito social, sino laboral.

**Figura 39:** *Oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Estabilidad y seguridad laboral sin ningún tipo de discriminación***

Cuando se habla de estabilidad, se está haciendo referencia a la seguridad que puede tener toda persona de conservar su trabajo a lo largo del tiempo. Debe tenerse presente que cuando una persona tiene un empleo con un alto nivel de estabilidad, es cuando siente que la posibilidad de perderlo es baja. Frente a lo anterior, se tiene que “es muy grave quedarse sin trabajo, y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población” (Anker, et. al., 2003, pág. 175).

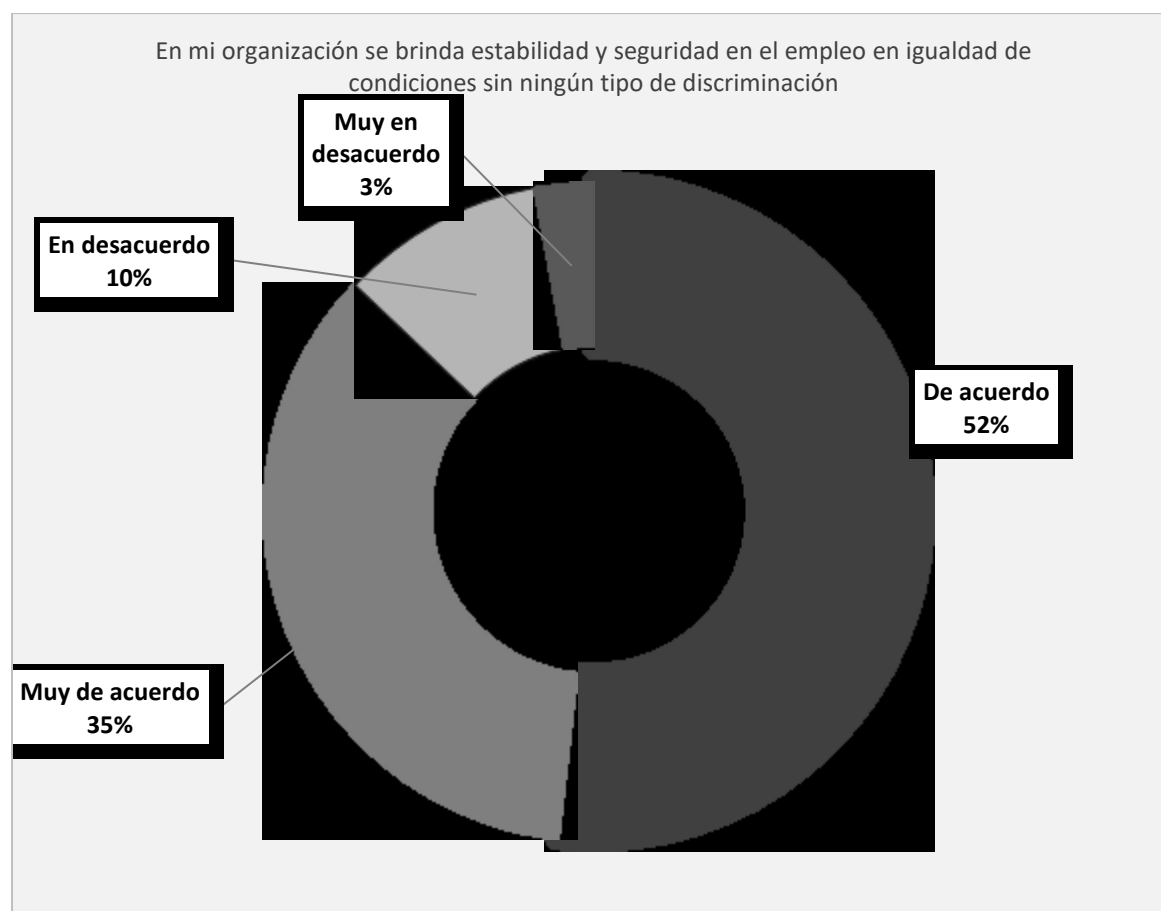
Es importante destacar que el interés de lograr una mayor seguridad laboral, no se constituye únicamente en un propósito de las personas, sino que también ha sido un interés del gobierno, lo cual se ha visto reflejado en las diversas legislaciones relacionadas con el mundo laboral, en la cual se ha amparado el derecho al trabajo y se ha buscado garantizar la estabilidad laboral mediante normas que constituyen el despido arbitrario como una acción ilegal. Ahora bien, son las personas quienes pueden influir en lo que se constituye la estabilidad laboral puesto que, mediante la educación o formación, se puede aumentar sus competencias o habilidades laborales, lo cual le permite pueda ubicarse en una situación favorable para lograr una mayor estabilidad laboral.

Debe tenerse presente que la “la pérdida del trabajo lleva consigo unos costos económicos mayores que la pérdida de la remuneración, aunque se encuentre rápidamente otro trabajo. Cambiar de empleo perturbar el proceso de acumulación de capital humano y, a veces, deja inservibles los conocimientos teóricos y prácticos que aplicaba el trabajo en el puesto perdido” (Anker, et. al., 2003, pág. 175). Como complemento a lo anterior, la pérdida del trabajo afecta también todo lo que tiene que ver con las prestaciones sociales como puede ser la cotización a la jubilación o puede dar una afectación a la calidad de vida de la familia, puesto que ya no se cuenta con los ingresos acostumbrados, hay un aumento del estrés entre otros aspectos.

La estabilidad laboral puede generar beneficios tanto para el trabajador como el empleador. Para el trabajador, porque la estabilidad puede ser una garantía para dar inicio a una serie de proyectos personales al igual que puede aportar a haya una estabilidad económica que le permita cubrir por lo menos, las necesidades básicas y así pueda vivir de manera digna. Por su parte, para los empleadores el garantizar estabilidad laboral es un elemento importante para generar una mayor motivación para todo su personal generando ello, mayor sentido de pertinencia y compromiso con todo el desarrollo corporativo y un mejor rendimiento organizacional, a parte que puede tenerse un mejor conocimiento de las fortalezas y aspectos a mejorar a todo el personal, aspecto fundamental a la hora de diseñarse los programas de formación según las necesidades identificadas de los trabajadores y no menos importante, es que por parte de los empresarios al contar con un equipo de trabajo sólido la delegación de tareas o actividades de responsabilidad es algo mucho más sencillo.

Teniendo presente la importancia que tiene la estabilidad y seguridad laboral, como incluyó como pregunta en el instrumento diseñado para ser aplicado. En la figura que se puede verse a continuación, se podrá identificar que un 87% de los encuestados han afirmado de manera positiva la estabilidad laboral. Tal porcentaje se ha dividido en un 52% que han afirmado que están **de acuerdo** con la existencia de una estabilidad y seguridad en el empleo sin que se presente algún tipo de discriminación, al igual que un 35% afirmaron estar **muy de acuerdo** con ello. Con bajo porcentaje -13%- los participantes afirmaron lo contrario, porcentaje dividido de la siguiente manera. Un 10% afirmó estar **en desacuerdo** en que en la organización donde trabaja haya estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación, frente a 3% que aseguraron estar **muy en desacuerdo** en que se presente tal estabilidad y seguridad en el empleo.

**Figura 40:** Estabilidad y seguridad laboral sin ningún tipo de discriminación



*Nota.* Elaboración propia

### ***Ingresos adecuados y trabajo productivo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación***

Todas las personas buscan un trabajo para mejorar su calidad de vida, si se tiene presente que “el principal incentivo de los trabajadores para desempeñar sus tareas es el de obtener una remuneración que les permita mantener condiciones adecuadas de vida a ellos y a sus familias” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 25).

Según lo expuesto anteriormente, se hace necesario tener presente que para todas las personas uno de los elementos a tenerse presente al momento de tomar la decisión de aceptación de un trabajo es la remuneración, lo cual es un factor importante para un vital adecuado que permita no solo tener un bienestar económico propio sino también para la familia, pues debe tenerse presente que “la remuneración que se tiene en cuenta para el concepto de trabajo decente no es únicamente la que se hace en dinero, sino también en especie” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 25).

Según Anker et al., (2003), “el trabajo decente debe englobar los aspectos dinámicos, es decir, que dichos ingresos se mantengan con el peso del tiempo; uno de ellos es si las personas tienen la posibilidad de acrecentar su formación profesional y ampliar sus estudios con el fin de mantener o mejorar su trabajo y sus ingresos” (p. 172), lo cual no solo debe verse como complemento para mejorar un ingreso salarial, sino para el desarrollo de mejores competencias laborales toda vez que “la participación de actividades de formación profesional con el puesto de trabajo que se ocupa y organizadas o subvencionadas por el empleador constituye un indicador de las posibilidades futuras de mantener y mejorar los ingresos” (Anker, et. al., 2003, págs. 172-173).

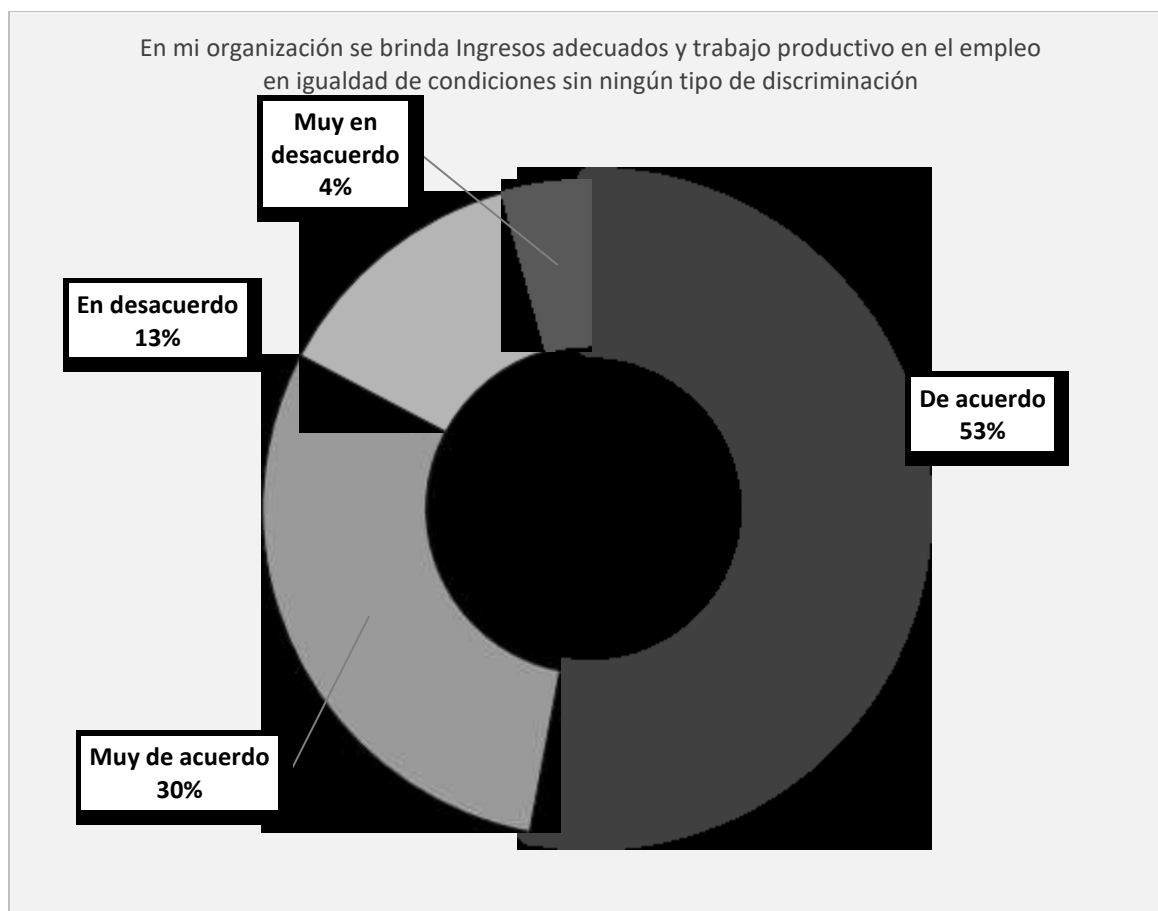
Como ya se ha mencionado, los ingresos son un factor fundamental para la toma de decisiones a la hora de aceptar un trabajo. Ahora bien, se hace necesario resaltar

que la discriminación en materia de remuneración implica detectar los factores que causan el desequilibrio entre ingresos, a fin de determinar si éste es consecuencia de la discriminación. La discriminación en materia de remuneración tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza, sino el sexo, el color de la piel o cualquier

otro atributo personal de la persona que lo realiza (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2003, pág. 52).

Es por anterior, que incluyó en el instrumento la siguiente pregunta “En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación” con el propósito de saber si esta situación está presente en las organizaciones de los participantes, donde se tuvo un 53% afirmó estar **de acuerdo** con que en la organización donde están trabajando actualmente se está brindando ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación como puede verse en la siguiente figura, mientras que un 30% afirmó estar **muy de acuerdo** con esta situación. Mientras que, de manera negativa, con un 17% representado en 13% que afirmó estar **en desacuerdo** con tal situación, mientras que un 4% afirmó estar **muy en desacuerdo** con la garantizar de brindar unos ingresos adecuados sin que se presente algún tipo de discriminación, a pesar que “detectar este tipo de discriminación es problemático y para ello se han aplicado varios criterios. Un primer método distingue entre las desigualdades relacionadas con características de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones y la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2003, pág. 52).

**Figura 41:** *Ingresos adecuados y trabajo productivo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Conciliación del trabajo con la familia***

Hoy puede existir una tensión breve al momento de tratar de lograr conciliar la vida laboral con lo familiar, de la misma manera que puede existir un efecto perjudicial en la tensión existente sobre todo lo que tiene que ver la igualdad de género, las actividades del hogar, la lucha contra la pobreza, la protección social y en el mundo empresarial, en el rendimiento que tiene que ver con ella y la sociedad en general.

Un elemento que hoy requiere ser resaltado, es que

el aumento de la participación laboral femenina ha generado nuevas necesidades, no sólo para las mujeres trabajadoras, sino también para los hombres. Hoy, en muchas familias ambos miembros de la pareja trabajan y deben enfrentar simultáneamente las demandas del mundo laboral y las responsabilidades familiares (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2009b, pág. 1).

Lo anterior, tiene que ver con el valor que representa la adquisición de nuevas responsabilidades de las mujeres y hombres en acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones para así, poder brindar a la familia una mejor calidad de vida. Uno de los propósitos que ha buscado desde su existencia la OIT, ha sido fortalecer la conciliación que debe existir entre el trabajo y la familia, acción que se ha llevado a cabo mediante la propuesta de esta institución en fortalecer la negociación colectiva, la cual se ha constituido durante décadas en un instrumento de gran valor para lograr un gran avance en la formulación de legislación relacionada con la protección tanto de la maternidad como de la misma familia. Teniendo presente lo anterior, es posible destacarse que

en el marco de la negociación colectiva hay más espacio para lograr beneficios no-salariales, lo cual permite logros visibles para el sindicato. Tales logros -por ejemplo, horarios más flexibles de entrada o salida, o licencias cortas remuneradas para emergencias familiares- pueden resultar muy beneficiosos para los/as trabajadores/as, e incluso más significativos que un pequeño aumento del salario (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2009b, pág. 3).

Bajo el interés de que haya una conciliación permanente entre la familia y el trabajo, la OIT en el año 1981, puso a disposición la recomendación -R165- bajo título de R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), documento cuyo propósito de reconocer entre otros aspectos

que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales. Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores; Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1981b).

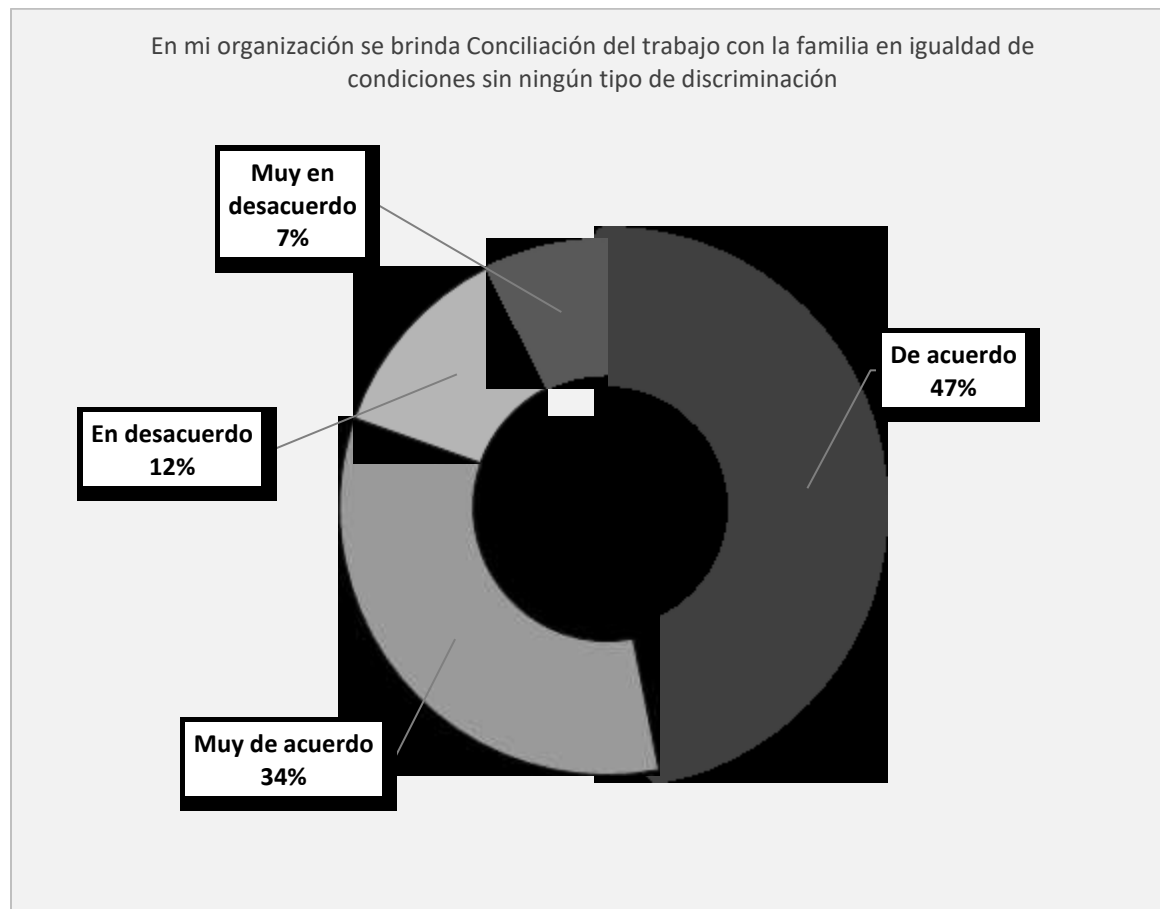
Ya se ha dicho que las oportunidades laborales con buena remuneración o no, son de gran valor e importancia para alcanzar un trabajo decente, además que el incremento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar lamentable secundario de las mujeres en el mundo laboral y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Es por lo anterior, que se hace necesario que se enfrente de manera directa todos los déficits que existen hoy en día en la prestación de mucho de los servicios a los ciudadanos, si se tiene presente que su calidad son elementos que ayudaran a que haya un aumento en la crisis mundial y en la desigualdad existen el género en el mundo laboral (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019e).

No hay duda que la conjugación del trabajo con la vida familiar, ha sido una problemática de política pública en muchas naciones, si se tiene presente que “el trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2019e, pág. 1), lo anterior puede ser visto como una falta de equidad existente entre los hombres y las mujeres, toda vez que son las ellas quienes asumen una mayor responsabilidad en la administración o desarrollo de las tareas familiares y cuidado de los hijos.

Teniendo como objetivo, lograr identificar si en las organizaciones se ofrece conciliación laboral con la familia en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación, se incluyó en el instrumento una pregunta relacionada con esta temática, teniendo como resultados afirmaciones muy positivas como puede verse en la siguiente figura, donde un 47% de los participantes afirmaron estar **de acuerdo** con que en su organización si brinda una conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones, al igual que 34% afirmaron estar **muy de acuerdo** con ello. Ahora bien, en un porcentaje bajo -19%- afirmaron lo contrario. Este último porcentaje está dividido en: un 12% afirmaron estar **en desacuerdo** con la existencia con dicha conciliación, afirmación negativa que es confirmada con un 7% que aseguraron estar

**muy en desacuerdo** con que en su organización se esté brindando o haya una conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación.

**Figura 42: Conciliación del trabajo con la familia**



*Nota.* Elaboración propia

#### ***Hora de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación***

El problema de la discriminación en el mundo laboral, puede presentarse de diversas maneras y de forma directa o indirecta. Según lo anterior, es importante tener presente que la discriminación “es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2003, pág. 22), mientras que la discriminación indirecta se presenta cuando hay preferencias por otra persona en asuntos como por ejemplo el horario de trabajo. En muchas organizaciones es posible que se presenten acciones discriminatorias que posiblemente no consciente de ello, por ejemplo, cuando se han

diseñado lugares de trabajos solo para personas que no tengan ningún tipo de discapacidad, o se cuentan con horarios laborales complicados que no permitan al trabajador poder continuar con su proceso de formación, o cuando se programan reuniones de trabajo solamente pensando en el beneficio de unos pocos y no menos importantes, cuando piensa en jornadas laborales en las que se está omitiendo muchas veces la responsabilidad inherente en todo lo que tiene que ver con la crianza o dedicación de tiempo con los hijos.

El tema relacionado con la jornada laboral ha sido una preocupación permanente de instituciones como la OIT, por ello, en el preámbulo de su constitución de 1919 se dejó de manera explícita que

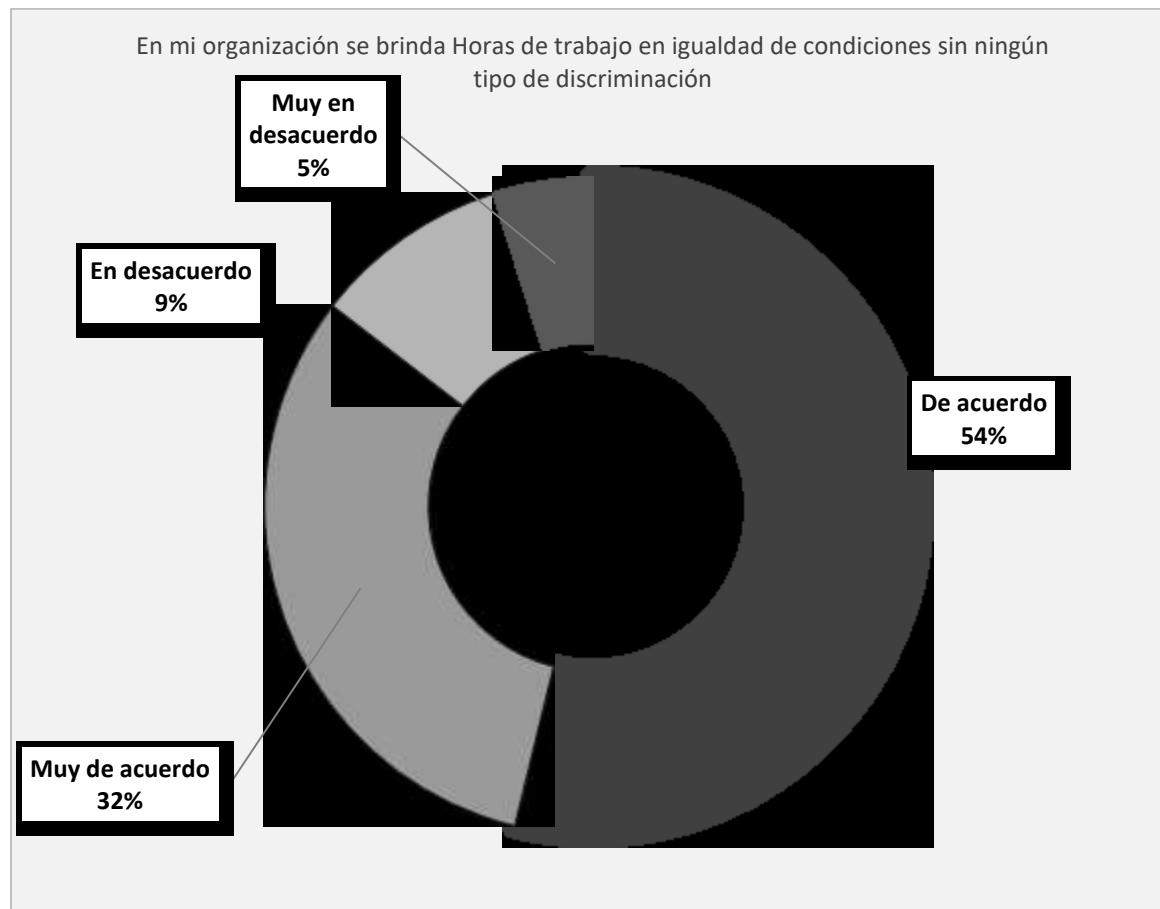
Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1919).

Según lo anterior, se hace necesario que las organizaciones sean garantes de que no haya jornadas laborales excesivas o atípicas que puedan ser perjudiciales no sólo para la salud física sino mental, lo cual como se explicó en el apartado anterior, es un impedimento para que haya una conciliación entre la vida familiar y el trabajo.

Cuando se presentan jornadas excesivas, es posible verle ello como una señal de que la remuneración que se está recibiendo por hora es insuficiente, ahora bien, cuando se presenta una jornada laboral corta, es sinónimo muchas veces que de no hay suficientes empleos. En vista que la jornada laboral es un aspecto que no debe dejarse de lado, en la siguiente figura se podrá ver los resultados a la pregunta formulada relacionada con las horas de trabajo. Podrá observarse que un 54% de los encuestados afirmó estar **de acuerdo** con que en su organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación, mientras que un 32% afirmaron estar **muy de acuerdo** con ello. Por otro lado, un 9% tiene la percepción al afirmar estar **en desacuerdo** y un 5% **muy en desacuerdo** en que en la organización

donde actualmente están trabajando se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación.

**Figura 43:** *Horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación***

El principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación es la base fundamental de cualquier estado social de derecho. Lo cual se ha confirmado en la declaración de los derechos humanos, en su artículo 1 cuando se ha dejado de manera explícita “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Naciones Unidas, 1948).

Ahora bien, debe resaltarse el papel fundamental que tiene la relación existente entre hombre y mujeres, toda vez que “la igualdad entre los géneros significa lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para hombres y mujeres, niños y niñas” (Naciones

Unidas, 2008, pág. 4), es decir, son tanto los hombres como las mujeres han trabajado de manera conjunta en la transformación de los valores, normas y todas aquellas prácticas culturales de la sociedad en general. Es por lo anterior, que “la igualdad no significa que no exista absolutamente ninguna diferencia entre las mujeres y los hombres, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender de que hayan nacido hombres o mujeres” (Naciones Unidas, 2008, pág. 4).

Por otro lado, debe resaltarse que la igualdad de oportunidades es un asunto que debe y ha ido evolucionando con el tiempo, lo cual influye en factores tan importantes como los socioeconómicos, políticos y no menos importante lo cultural. Entre los cambios más significativos que ha tenido la igualdad de oportunidades, es la “incorporación de un gran número de mujeres a la fuerza de trabajo y a la política, o su mayor disponibilidad de medios de control de la reproducción, alteraron considerablemente las relaciones entre las mujeres y los hombres” (Organización de las Naciones Unidas, 2014, pág. 104).

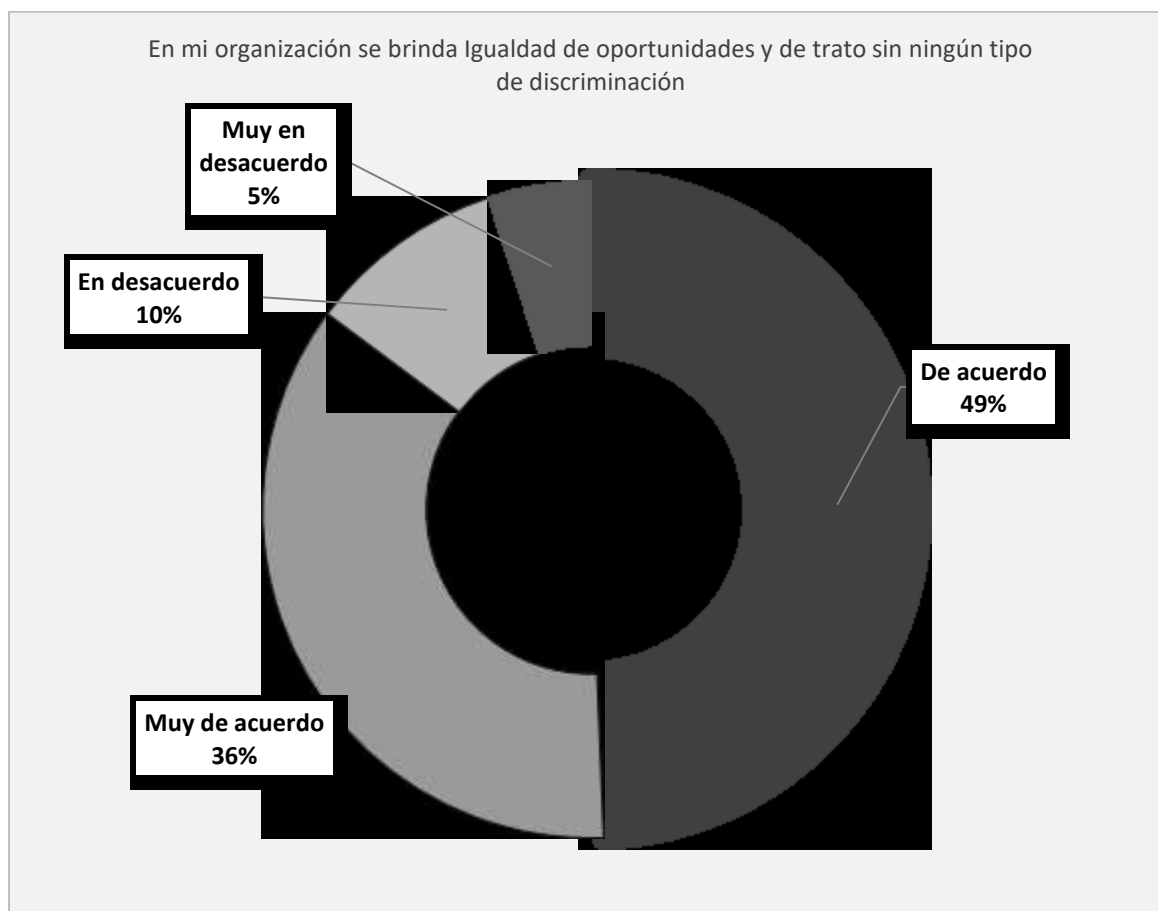
No hay duda alguna que hombre y mujeres sin importar su color de piel u origen, tienen el mismo valor y, por tanto, cada nación debe asegurarles los mismos derechos e igualdad en lo social, cultural y laboral, entre otros aspectos. Es necesario tener claro que la igualdad puede ser concebida en términos de objetivos sociales y por ello, cada nación está en la obligación de elaborar sus propias políticas y generar medidas que estén enfocadas en velar porque se respete en todas las esferas la igualdad de oportunidades como una manifestación en la condición de vida concreta de toda persona.

A lo largo de este documento se ha hecho hincapié en el valor que tiene la igualdad, lo cual se complementa con el principio fundamental de la no discriminación, la cual se basa en todos los pactos existentes sobre los derechos humanos para evitar en todas sus instancias cualquier acción de exclusión, preferencia o restricción dejando sin efecto el reconocimiento y la igualdad de condiciones sin importar la raza, la etnia, género, credo religioso, ideología política, orientación sexual o nacionalidad entre otros, sin que haya una justificación objetiva.

Tanto las organizaciones sin importar su actividad económica o tamaño, como el estado deben desarrollar acciones que estén fundamentadas o basadas en el principio de la no discriminación y con el objetivo de la igualdad de oportunidades de una manera contantes. En la

siguiente figura, se podrá visualizar los resultados a la pregunta formulada sobre la igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación, donde se tuvo como resultado que un 49% de los participantes afirmaron estar **de acuerdo** con que en su organización hay igualdad de oportunidades sin ningún tipo de trato preferencial o acción discriminatoria, lo cual fue apoyado con un 36% que afirmó estar **muy de acuerdo** con ello, mientras 10% aseguró estar **en desacuerdo** con este tipo de acción al interior de su organización, lo mismo que un 5% que afirmó estar **muy de acuerdo** con esta falta de oportunidad sin discriminación alguna.

**Figura 44:** Igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación



*Nota.* Elaboración propia

### **Entorno del trabajo saludables**

El trabajo decente tiene que ver de igual manera con su entorno, es por ello que este es un elemento que también ser analizado. Puesto que “una vida queda arruinada

innecesariamente a causa de unas condiciones de trabajo deficientes y unos sistemas de seguridad inadecuados” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2005), lo cual hace que los costos tanto para la empresa como los trabajadores son demasiados altos e innecesarios cuando ello puede prevenirse.

El entorno saludable, no sólo hace referencia a los aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, sino a todo ese sistema relacionado con la prevención y fomento de la integridad física y psicológica de todos los trabajadores en igualdad de condiciones. Según la OMS, cuando se habla de entorno saludable se está haciendo referencia a

los entornos que apoyan la salud ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a la salud. Comprende los lugares donde viven las personas, su comunidad local, su hogar, su lugar de trabajo y esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento (Organización Mundial de la Salud -OMS-, 1998, pág. 31).

Un entorno laboral saludable, también puede comprenderse como ese espacio donde todos trabajan unidos para lograr de manera conjunta el cuidado de la salud y el bienestar de todos en igualdad de condiciones, donde existe un interés en proporcionar buenas condiciones tanto físicas, como psicológica, sociales y organizacionales bajo el marco de la protección y promoción de la salud y seguridad laboral. Es necesario tener claro que un entorno saludable no solamente podría lograr una buena salud de todos los trabajadores, sino que es parte fundamental de ese aporte positivo a elementos tan importantes como la productividad, la motivación laboral, la satisfacción laboral y no menos importante, la calidad de vida en términos generales.

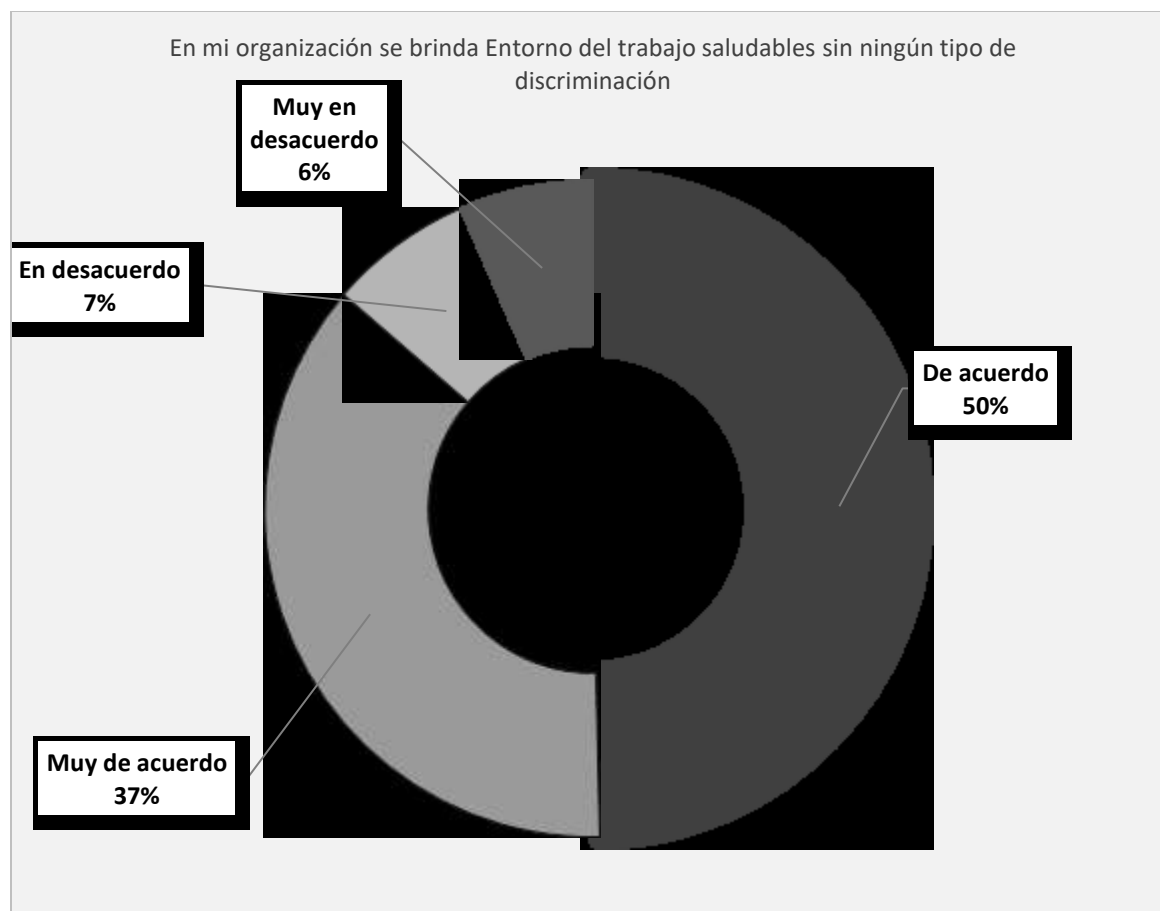
Según el artículo 5to de Convenio 155 propuesto por la OIT en 1981, es fundamental tenerse presente que el:

Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo: (a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos;

operaciones y procesos); (b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; (c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene; (d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive; € la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio (Organización Interamericana del Trabajo -OIT-, 1981a).

Teniendo presente las consideraciones anteriores, un entorno saludable laboral tiene que ver con un proceso de mejora continua donde se debe promover de manera permanente la promoción de la salud y el bienestar de todos los trabajadores como ya se ha mencionado. Es por todo lo anterior, que se hace necesario conocer la percepción que se tiene sobre si las organizaciones ofrecen entornos de trabajo saludables sin que haya algún tipo de discriminación, lo cual según puede verse en la siguiente gráfica un 50% de los encuestados consideran estar **de acuerdo** y un 37% están **muy de acuerdo** con que en la organización donde trabaja hay entorno de trabajo saludable sin que haya discriminación. Por su parte, un 7% consideran estar **en desacuerdo** con ello, lo mismo que un 6% que afirmó estar **muy en desacuerdo**.

**Figura 45:** *Entornos del trabajo saludables*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Seguridad social***

Para la OIT, la seguridad social “es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (Organización Internacional del Trabajo - OIT-, 2001b, pág. 1).

El tema de la seguridad social, es un tema de gran importancia y por ello, la OIT se ha visto en la necesidad de crear Convenios<sup>7</sup> sobre ello como un derecho fundamental de todas las personas, lo cual se ha confirmado por la ONU en su artículo 22 cuando afirma que

<sup>7</sup> Entre los principales convenios se destacan: El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que cubre las nueve ramas de la seguridad social y establece normas mínimas para cada rama; La Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67) y la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69), que conciben sistemas de seguridad social integrales, así como la extensión de la cobertura

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Naciones Unidas, 1948).

Según lo anterior, es fundamental que haya un proceso de cotización en el sistema de seguridad social de manera general que sea garante de la protección de aspectos tan importantes o fundamentales como la salud, la pensión y el mismo desempleo, elementos que deben ser considerados para lograr un mundo más justo en un proceso de globalización acelerado como hoy en día.

Un aspecto que no debería dejarse de lado y que requiere poner atención, tiene que ver con la falta de oportunidad que tienen muchas personas de contar con algún sistema de seguridad social, puesto que hacen parte de las personas que trabajan de manera informal y no cuenta con protección para la vejez, los riesgos laborales o salud. Ahora, también están aquellas personas que cuentan con una cobertura parcial, es decir, de manera parcializada tienen alguna

---

para todos, y sientan las bases para el Convenio núm. 102 (1952). Otros Convenios y Recomendaciones actualizadas, adoptados después del Convenio núm. 102, establecen normas más elevadas para ramas específicas de la seguridad social. Basados en el modelo del Convenio núm. 102, proporcionan un nivel de protección más elevado tanto en términos de la población cubierta como del nivel de las prestaciones. Se trata de los instrumentos siguientes: El Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) y la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134) establecen disposiciones relativas a la atención de salud y prestaciones monetarias de enfermedad; El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) y la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) se refieren a las prestaciones de desempleo; El Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y la Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131) abarcan las prestaciones de vejez, las prestaciones de invalidez y las prestaciones de sobrevivientes; El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) establecen disposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional; El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) abarcan las prestaciones de maternidad; El Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) , y la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167) proporcionan una protección reforzada a los trabajadores migrantes, y La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), proporciona pautas de orientación para el establecimiento y el mantenimiento de pisos de protección social y su aplicación dentro de estrategias para la extensión de la seguridad social con vistas a alcanzar un sistema de seguridad social integral (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022c).

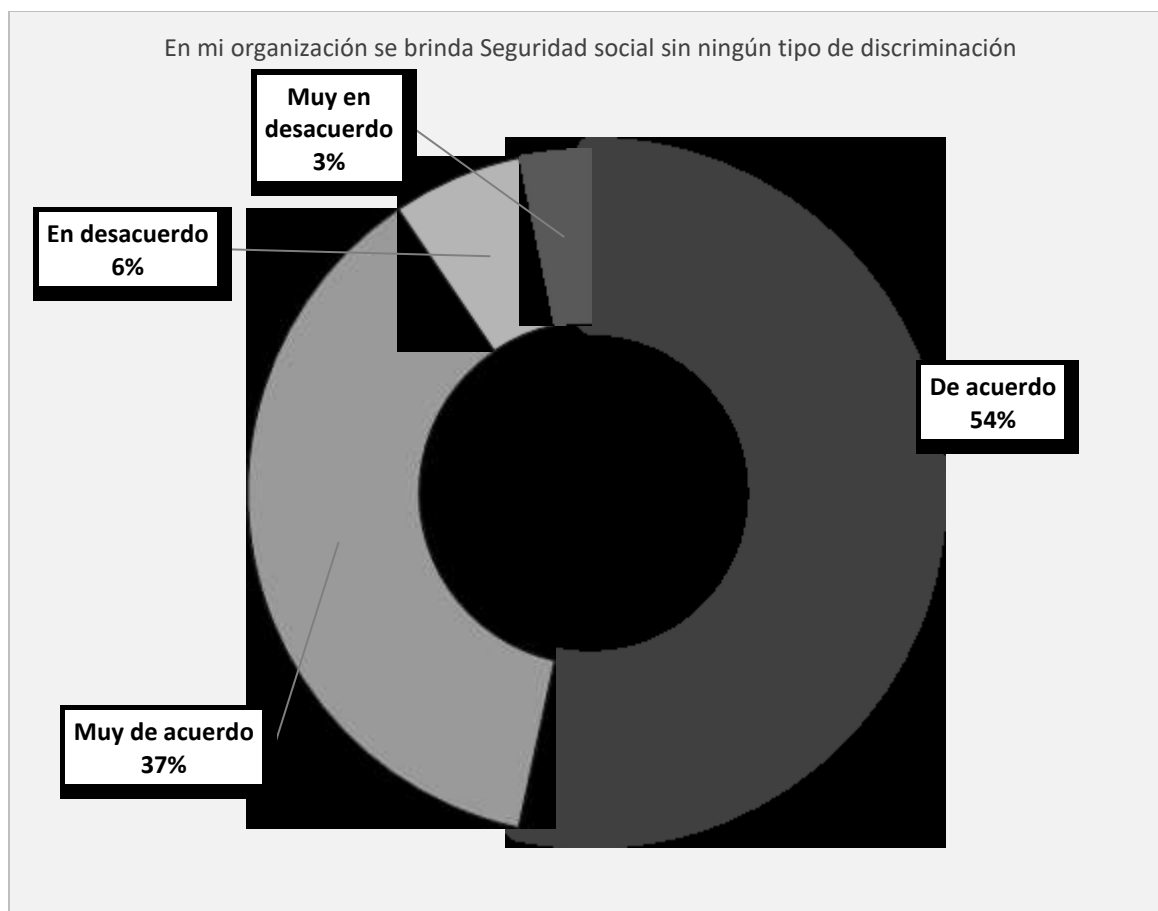
protección como por ejemplo por ser trabajadores que están en tiempo parcial la cotización se realiza según ello. Teniendo presente lo anterior, se hace necesario destacarse que

Hasta no hace mucho se suponía que la proporción creciente de la fuerza de trabajo de los países en desarrollo, terminaría en un empleo en el sector formal cubierto por la seguridad social. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que el crecimiento del sector informal se ha traducido en tasas de cobertura estancadas o en proceso de reducción. Aún en países con un elevado crecimiento económico, cada vez más trabajadores, a menudo mujeres, se encuentran en empleos menos seguros, como es el trabajo eventual, el trabajo a domicilio y algunos tipos de empleo por cuenta propia que carecen de cobertura de la seguridad social. Los grupos más vulnerables que no forman parte de la fuerza de trabajo, son personas con discapacidad y personas mayores que no pueden contar con el apoyo de sus familiares y que no están en condiciones de financiar sus propias pensiones (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2001b, pág. 1).

La seguridad social es un aspecto esencial no solo para garantizar un trabajo digno o decente para todas las personas, sino que es un elemento fundamental para lograr un mayor desarrollo económico de la sociedad, toda vez que hay un mejoramiento de las condiciones de vida y es base fundamental para lograr verle como un enfoque positivo para una sociedad más justa, puesto que como ya se ha dicho, hablar de la seguridad social es permitir que tanto los trabajadores como sus propias familias puedan lograr una asistencia médica y protección en caso de invalidez, la vejez, maternidad, desempleo o enfermedad.

En la figura que se presenta a continuación, se podrá visualizar que 91% de los participantes en la encuesta diseñada, afirman de manera positiva que en la actualidad su organización le brinda seguridad social. Dicho porcentaje se encuentra dividido de la siguiente manera, un 54% está **de acuerdo** y un 37% **muy de acuerdo** con que la organización en la que trabaja se está brindando seguridad social sin que se presente algún tipo de discriminación. El 9% restante, afirmaron de manera negativa que en su organización se brinde seguridad social sin algún tipo de discriminación de la siguiente manera, un 6% está **en desacuerdo** mientras que un 3% está **muy en desacuerdo** con ello.

**Figura 46:** *Seguridad social*



*Nota.* Elaboración propia

### ***Promoción del diálogo social***

Para garantizar la existencia de un trabajo digno y decente es el garantizarles a todos los trabajadores que ellos expresen de manera libre, la forma como perciben las condiciones que están relacionadas con su condición laboral, lo cual podría realizarse por medio de la representación de aquella persona que se ha elegido para representarle de manera colectiva con el empleador. Según la OIT, el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2012, pág. 5), teniendo presente lo anterior, debe resaltarse que el diálogo social “es a la vez un medio para alcanzar objetivos sociales y económicos y un objetivo en sí mismo, ya que da a la gente voz y un papel participativo en sus respectivas sociedades y lugares de trabajo. Puede ser bipartito, entre

trabajadores y empleadores (denominados por la OIT como “los interlocutores sociales”) o tripartito, incluido el gobierno” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2017c, pág. 12).

No hay duda alguna que todos los trabajadores deberían tener la capacidad de organizarse de una manera libre, ello con el fin de luchar por sus derechos laborales de una manera libre, en un ámbito democrático que vela por el respeto de los derechos humanos y de los trabajadores.

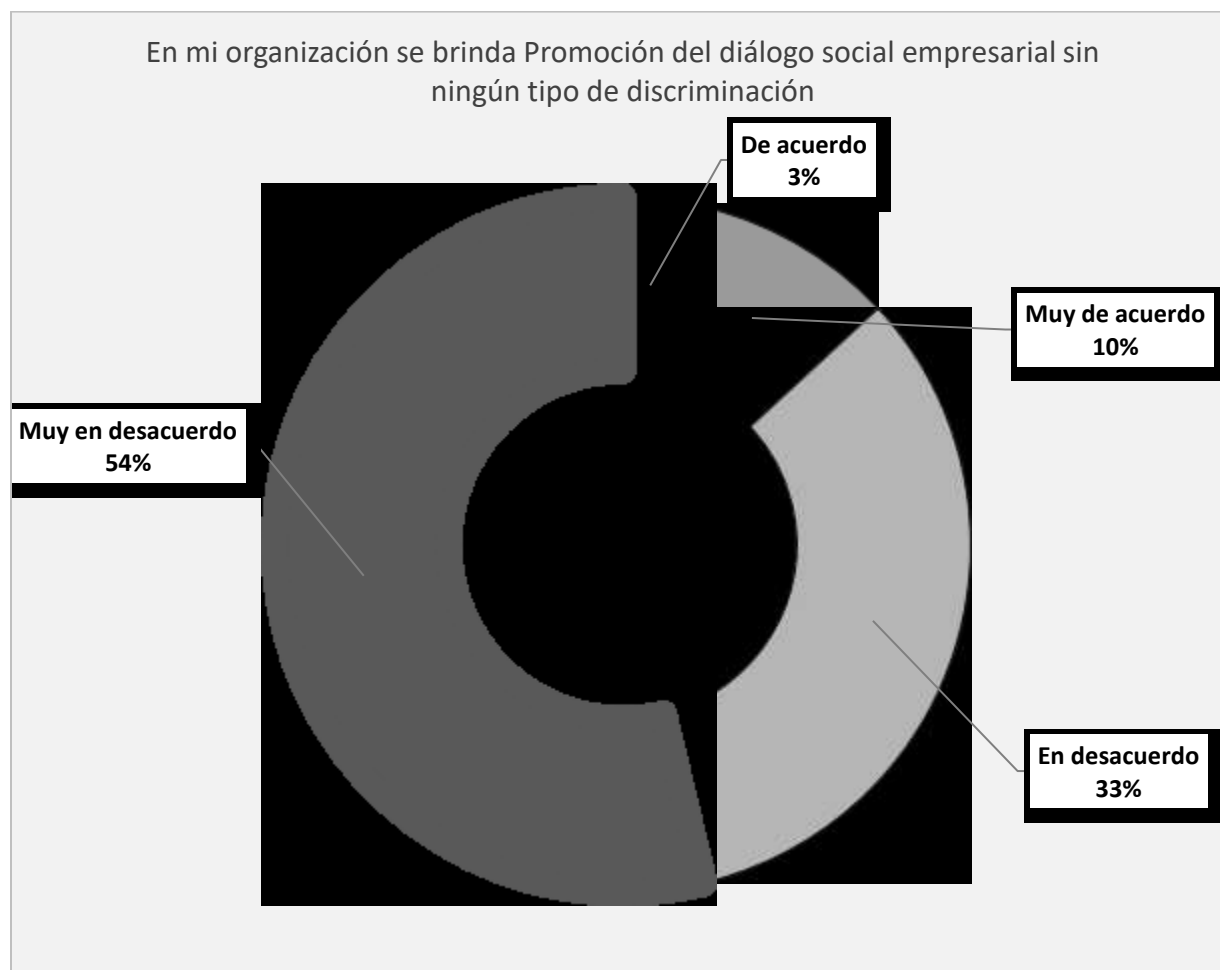
La promoción del diálogo social es un aspecto fundamental para garantizar el respeto por los derechos laborales en igualdad de condiciones, es por ello que desde la OIT se ha trabajado por la formulación de una serie de convenios relacionados con la libertad sindical y el derecho a su protección, lo cual se ha visto reflejado en los siguientes convenios: C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Un elemento que debe ser destacado, es que uno de los principios que tiene el diálogo social es la posibilidad de la existencia del tripartismo, lo cual “se refiere a la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con el gobierno, en pie de igualdad, en el proceso de toma de decisiones” (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2017c, pág. 13).

El diálogo social debe ser visto como una manifestación de una verdadera democracia, donde hay una conjugación de intereses entre trabajadores, empleadores y el estado en la toma de decisiones para el bienestar de todos los trabajadores, por ello, “estas decisiones giran en torno a aspectos específicos de la relación con un determinado empleador, pero también temas más generales tales como las políticas laborales, económicas y sociales que determinan las condiciones de empleo” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 27).

La promoción del diálogo social debe ser la herramienta que conduce a la solución a todas las dificultades que puede presentar en el mundo laboral y, por tanto, debe promoverse de manera permanente la libertad de asociación y la negociación colectiva como ha promovido la OIT como componente para la manifestación de un trabajo decente. Como respuesta a lo anterior, en la siguiente figura se podrá evidenciar como hoy en día hace falta que se garantice el derecho que se tiene en el mundo laboral al diálogo social. Un 54% de los encuestados afirmaron estar ***muy en desacuerdo*** que su organización brinde promoción del diálogo social,

mientras que 33% afirmó estar **en desacuerdo** con este derecho. En un porcentaje bastante bajo - 13%- los participantes en la encuesta afirmaron lo contrario, es decir, un 10% aseguró estar **muy de acuerdo** en que su organización si promociona de manera permanente el diálogo social como un derecho fundamental sin que se presente algún tipo de discriminación, lo mismo que un 3% aseguró estar **de acuerdo** con este derecho en el mundo laboral.

**Figura 47:** Promoción del diálogo social



*Nota.* Elaboración propia

### **Análisis de correlaciones**

A continuación, se presentan los resultados y análisis estadísticos de las correlaciones entre las categorías y los descriptores del instrumento de recolección de información, el análisis de confiabilidad, análisis de normalidad, el análisis de adecuación muestral, el análisis factorial,

las correlaciones no paramétricas entre categorías y las correlaciones entre los descriptores de las categorías, ello con el fin de establecer cuáles de dichas categorías y descriptores explican estadísticamente mejor el fenómeno de investigación.

### **Instrumento de recolección de información**

La presente investigación tiene como objeto analizar la discriminación laboral como factor de riesgo para la sostenibilidad del trabajo digno o decente.

Para dar cuenta del fenómeno de investigación se construyó un instrumento de recolección de información con información demográfica y con las siguientes siete categorías: 1 Diversidad sexual o género (DIV); 2) Color de piel o racial (COL); 3) Creencias o ideologías religiosas (CRE); 4) Edad (EDA); 5) Virus de la inmunodeficiencia humana (VIR); 6) Discapacidad (DIS); y 7) Trabajo digno o decente (TRA). La tabla 10 presenta el instrumento de recolección respectivo. La etiqueta Género tiene una medida nominal en razón a que el Género no es una escala ni es un orden. Las demás etiquetas del instrumento son ordinales en razón a que existe un orden de selección.

**Tabla 101:** *Categorías y descriptores del instrumento de observación*

Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
DEM1	Numérico	Género	Nominal
DEM2	Numérico	Edad	Ordinal
DEM3	Numérico	Nivel de escolaridad	Ordinal
DIV1	Numérico	En mi organización se tiene en cuenta la diversidad sexual o género para acceder a oportunidades laboral	Ordinal
DIV2	Numérico	En mi organización existen criterios claros para atender las políticas institucionales con relación a la diversidad sexual o género	Ordinal
DIV3	Numérico	En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género	Ordinal
DIV4	Numérico	En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género	Ordinal
COL1	Numérico	En mi organización se tiene en cuenta el color de piel o condición racial para acceder a oportunidades laborales	Ordinal
COL2	Numérico	En mi organización existen políticas claras con relación al color de piel o condición racial	Ordinal
COL3	Numérico	En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial	Ordinal
COL4	Numérico	En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial	Ordinal
CRE1	Numérico	En mi organización se tiene en cuenta las creencias o ideologías religiosas para acceder a oportunidades laborales	Ordinal
CRE2	Numérico	En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas	Ordinal
CRE3	Numérico	En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas	Ordinal
CRE4	Numérico	En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas	Ordinal
EDA1	Numérico	En mi organización se tiene en cuenta la edad para acceder a oportunidades laborales	Ordinal

Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
EDA2	Numérico	En mi organización existen políticas claras con relación a la edad	Ordinal
EDA3	Numérico	En mi organización se fomenta el respeto por la edad	Ordinal
EDA4	Numérico	En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad	Ordinal
VIR1	Numérico	En mi organización, ser una persona que vive con VIH es impedimento para acceder a oportunidades laborales	Ordinal
VIR2	Numérico	En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH	Ordinal
VIR3	Numérico	En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH	Ordinal
VIR4	Numérico	En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH	Ordinal
DIS1	Numérico	En mi organización se tiene en cuenta la discapacidad para acceder a oportunidades laborales	Ordinal
DIS2	Numérico	En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad	Ordinal
DIS3	Numérico	En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad	Ordinal
DIS4	Numérico	En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad	Ordinal
TRA1	Numérico	En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA2	Numérico	En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA3	Numérico	En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA4	Numérico	En mi organización se brinda Conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA5	Numérico	En mi organización se brinda Horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA6	Numérico	En mi organización se brinda Igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA7	Numérico	En mi organización se brinda Entorno del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA8	Numérico	En mi organización se brinda Seguridad social sin ningún tipo de discriminación	Ordinal
TRA9	Numérico	En mi organización se brinda Promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación	Ordinal

*Nota.* Esta tabla muestra el nombre, tipo, etiquetas y medidas del instrumento de recolección de información.

Los descriptores tipo numérico y de medida ordinal presentados en la Tabla 2 se evaluaron en una Escala LÍkert de 1: *Muy en Desacuerdo*; 2: *En Desacuerdo*; 3: *De Acuerdo*; y 4: *Muy de Acuerdo*.

~~Se realizaron 695 encuestas entre hombres y mujeres de diversas edades y de diversos niveles formativos, que trabajaran en cualquier tipo de organización sin importar su actividad económica, tamaño y número de empleados.~~

### Análisis de confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó con el Alfa de Cronbach, el cual es un estadístico que permite medir si un instrumento de recolección de información es fiable para realizar análisis estadísticos de datos. El Alfa de Cronbach que se obtuvo fue de ,916, el cual en una escala de 0 a 1, indica que el instrumento es confiable pues valores cercanos a 1 indican dicha condición de confiabilidad (Cupani, 2012).

La Tabla 11 muestra la prueba de confiabilidad del instrumento de recolección de información.

**Tabla 11:** Prueba de confiabilidad

Análisis de fiabilidad			
Casos válidos	695		99.9%
Casos excluidos <sup>a</sup>	1		.1%
Casos totales	100		100.0%
Alfa de Cronbach		,916	
Número de elementos		35	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Nota.** Esta tabla muestra el análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de información.

### Análisis de normalidad

Para determinar la condición de normalidad del instrumento de observación se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS) y de Shapiro-Wilk (SW) la cual a través del criterio de significancia estadística p-valor menor o igual a ,05, permite establecer cuales valores inferiores no cumplen la condición de normalidad, es decir, que no existe discrepancia entre la distribución teórica y la distribución empírica del instrumento de observación (Pedrosa et al., 2014). Ambas pruebas son similares, sin embargo, su principal diferencia radica en el número de encuestas. En efecto la prueba SW se utiliza con menos de 50 datos y la prueba KS con más de 50 datos. Así, los resultados obtenidos con la prueba KS (695 casos) indican que la muestra no cumple con la condición de normalidad debido a que el p-valor obtenido fue menor a ,05.

La Tabla 12 muestra los resultados de la prueba de KS y SW.

**Tabla 12:** Prueba de normalidad

	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Edad	,184	695	,000
Nivel de escolaridad	,302	695	,000
En mi organización se tiene en cuenta la diversidad sexual o género para acceder a oportunidades laborales	,268	695	,000

En mi organización existen criterios claros para atender las políticas institucionales con relación a la diversidad sexual o género	,244	695	,000
En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género	,311	695	,000
En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género	,321	695	,000
En mi organización se tiene en cuenta el color de piel o condición racial para acceder a oportunidades laborales	,336	695	,000
En mi organización existen políticas claras con relación al color de piel o condición racial	,223	695	,000
En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial	,303	695	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial	,335	695	,000
En mi organización se tiene en cuenta las creencias o ideologías religiosas para acceder a oportunidades laborales	,316	695	,000
En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas	,208	695	,000
En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas	,278	695	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas	,311	695	,000
En mi organización se tiene en cuenta la edad para acceder a oportunidades laborales	,245	695	,000
En mi organización existen políticas claras con relación a la edad	,211	695	,000
En mi organización se fomenta el respeto por la edad	,248	695	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad	,262	695	,000
En mi organización, ser una persona que vive con VIH es impedimento para acceder a oportunidades laborales	,297	695	,000
En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH	,196	695	,000
En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH	,241	695	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH	,253	695	,000
En mi organización se tiene en cuenta la discapacidad para acceder a oportunidades laborales	,201	695	,000
En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad	,272	695	,000
En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad	,269	695	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad	,262	695	,000
En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,277	695	,000
En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,265	695	,000
En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,285	695	,000
En mi organización se brinda Conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,274	695	,000
En mi organización se brinda Horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,292	695	,000
En mi organización se brinda Igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación	,272	695	,000
En mi organización se brinda Entorno del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación	,284	695	,000
En mi organización se brinda Seguridad social sin ningún tipo de discriminación	,271	695	,000
En mi organización se brinda Promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación	,278	695	,000

**Nota.** Esta tabla muestra los resultados del análisis de normalidad del instrumento de recolección de información.

En consecuencia, las pruebas de correlación entre las dimensiones se realizaron mediante pruebas no paramétricas, las cuales permiten mayor libertad en el tratamiento de los datos estadísticos y cumplen una función similar a las pruebas paramétricas propias de una distribución normal.

### Análisis de adecuación muestral

Las pruebas de adecuación muestral se realizaron mediante la prueba no paramétrica de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de Esfericidad de Barlett para determinar la viabilidad de la matriz de correlaciones. Un KMO cercano a 1 indica una buena correlación entre las dimensiones y un Chi-Cuadrado bajo y un p-valor inferior a ,05 indican que las dimensiones se pueden factorizar de manera eficiente (Prueba de Barlett).

La Tabla 13 muestra las pruebas de adecuación muestral.

**Tabla 134:** Prueba de adecuación muestral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,875	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	25370,122
	gl	528
	Sig.	,000

*Nota.* Esta tabla muestra los resultados de las pruebas KMO y de Bartlett correspondiente a la viabilidad de la matriz de correlaciones.

El KMO se relaciona con la variabilidad de los componentes de acuerdo con su distribución en factores subyacente. Los valores de KMO entre 0,8 y 1 indican que el muestreo es adecuado. Los valores de KMO inferiores a 0,5 indican que el muestreo no es adecuado y que se deben tomar medidas correctivas. Los valores de KMO cercanos a cero indican correlaciones generalizadas que no son adecuadas para el análisis factorial. En efecto el KMO obtenido de 0,875 muestra una adecuada correlación entre las variables objeto de estudio. Por su parte, La prueba de Chi-cuadrada de Bartlett permite saber si la discrepancia entre varianzas fue dada por el azar o por otros factores de error no deseados por el experimentador. Un Chi-Cuadrado de valor menor (Chi-cuadrado=25370,122) al igual que un p-valor menor de 0.05 (Sig.=,000 en Barlett) indican que las dimensiones se pueden factorizar y, en consecuencia, se puede evaluar la validez y confiabilidad psicométrica de los instrumentos

### Análisis factorial

La factorización de las dimensiones se hizo mediante el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados y el método de rotación varimax, los cuales se adaptan mejor a pruebas no paramétricas para dimensiones que no cumplen la condición de normalidad. Como resultado se obtuvo que el 80,5% de la varianza total es explicada por factores que reagrupan los

descriptores de las categorías por homogeneidad de las varianzas con valores superiores al 0,50. Se reorganizan los elementos del instrumento de acuerdo a las categorías subyacentes, a saber: F1-Trabajo digno; F2-Políticas claras; F3-Oportunidad laboral; F4-Respeto; F5-Edad; F6-Color piel; F7-Diversidad sexual; y F8-Discapacidad.

Las concentraciones de las varianzas se presentan en la Tabla 14.

**Tabla 145:** *Matriz de factor rotado*

	F1 Trabajo digno	F2 Políticas claras	F3 Oportunidad laboral	F4 Respeto	F5 Edad	F6 Color piel	F7 Diversidad sexual	F8 Discapacidad
En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad	0,593							
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad	0,631							
En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	0,728							
En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	0,667							
En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	0,802							
En mi organización se brinda Conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	0,842							
En mi organización se brinda Horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	0,88							
En mi organización se brinda Igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación	0,891							
En mi organización se brinda Entorno del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación	0,928							
En mi organización se brinda Seguridad social sin ningún tipo de discriminación	0,815							
En mi organización se brinda Promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación	0,843							
En mi organización existen criterios claros para atender las políticas institucionales con relación a la diversidad sexual o género		0,685						
En mi organización existen políticas claras con relación al color de piel o condición racial		0,805						
En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas		0,826						
En mi organización existen políticas claras con relación a la edad		0,729						

En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH	0,753
En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH	0,502
En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad	0,749
En mi organización se tiene en cuenta la diversidad sexual o género para acceder a oportunidades laboral	0,626
En mi organización se tiene en cuenta el color de piel o condición racial para acceder a oportunidades laborales	0,829
En mi organización se tiene en cuenta las creencias o ideologías religiosas para acceder a oportunidades laborales	0,877
En mi organización se tiene en cuenta la edad para acceder a oportunidades laborales	0,682
En mi organización, ser una persona que vive con VIH es impedimento para acceder a oportunidades laborales	0,799
En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas	0,851
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas	0,613
En mi organización se fomenta el respeto por la edad	0,773
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad	0,743
En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial	0,737
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial	0,614
En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género	0,629
En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género	0,588
En mi organización se tiene en cuenta la discapacidad para acceder a oportunidades laborales	0,623

**Nota.** Esta tabla muestra los factores homogenizados del instrumento de recolección de información según el nivel de varianza del 0,5.

Si bien en análisis factorial confirmatorio permite determinar un mejor ajuste de los ítems del instrumento y es una confirmación de la validez y fiabilidad de cada ítem del instrumento, en el presente trabajo dicho análisis factorial confirmatorio no se llevó a cabo debido a que no se buscaba un contraste de hipótesis individual. En su defecto, se realizó un análisis de correlaciones no paramétricas con la Tau-b de Kendall para medir la intensidad entre las dimensiones, con el fin de dar respuesta al fenómeno de investigación.

### Correlaciones no paramétricas

Con respecto a las correlaciones no paramétricas y la escala ordinal se utilizó la correlación Tau-b de Kendall, la cual es una medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas. Los valores entre -1 y +1, indican correlaciones inversas o directas, respectivamente. Valores cercanos a 1 indican correlaciones fuertes entre las dimensiones objeto de estudio. En efecto, a partir de los factores reagrupados en el análisis factorial exploratorio, se calculó el Tau-b de Kendall para establecer la correlación no paramétrica entre dichos factores: F1-Trabajo digno; F2-Políticas claras; F3-Oportunidad laboral; F4-Respeto; F5-Edad; F6-Color piel; F7-Diversidad sexual; y F8-Discapacidad. A partir de estos factores se establece igualmente una correlación con un factor grupal que se denomina TO-Discriminación laboral.

La Tabla 15 muestra las correlaciones del Tau-b de Kendall.

**Tabla 156:** Correlaciones no paramétricas Tau-b de Kendall

Factores	Correlaciones Tau-b de Kendall								
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	TO
F1-Trabajo digno	1,000								
F2-Políticas claras	,361	1,000							
F3-Oportunidad laboral	-,059	-,145	1,000						
F4-Respeto	,476	,377	-,134	1,000					
F5-Edad	,582	,389	-,180	,565	1,000				
F6-Color piel	,465	,366	-,162	,596	,507	1,000			
F7-Diversidad sexual	,484	,434	-,297	,578	,576	,518	1,000		
F8-Discapacidad	,119	,023	,418	,077	,007	,067	,032	1,000	
<b>TO-Discriminación laboral</b>	<b>,712</b>	<b>,533</b>	<b>,053</b>	<b>,534</b>	<b>,573</b>	<b>,497</b>	<b>,518</b>	<b>,235</b>	<b>1,000</b>

*Nota.* Esta tabla muestra las correlaciones no paramétricas con el estadístico Tau-b de Kendall de las categorías objeto de estudio.

Según los resultados de la Tabla 15 los factores que mejor explican la Discriminación Laboral (TO) son F1-Trabajo digno ( $0,712^2 = 50,7\%$ ), F5-Edad (32,8%), F4-Respeto (28,5%), F2-Políticas claras (28,4%), F7-Diversidad sexual (26,8%) y F6-Color de piel (24,7%). Los factores F8-Discapacidad (5,5%) y F3-Oportunidad laboral (0,3%) no tienen mucha incidencia en la Discriminación Laboral (TO). En la presente investigación, el Trabajo digno (F1) representa la igualdad de condiciones laborales, la estabilidad y seguridad en el trabajo, los ingresos

adecuados, la conciliación entre trabajo y familia, la igualdad en las horas de trabajo, el buen trato laboral, un entorno saludable y la seguridad social. Por su parte, la Edad (F5) representa el reconocimiento laboral por edad y la igualdad de condiciones laborales sin importar la edad. El Respeto (F4) representa el trato igualitario sin importar las creencias religiosas y la no discriminación por dichas creencias religiosas. Las Políticas claras (F2) representan los criterios claros sobre diversidad de género, condicional racial, creencias religiosas, la edad, la salud y la discapacidad. La Diversidad sexual (F7) representa la igualdad de condiciones laborales sin importar la preferencia sexual y el respeto por dichas preferencias sexuales. Finalmente, el Color de piel (F6) representa la igualdad de condiciones laborales sin importar la condición racial y el respeto independientemente del color de piel que el empleado tenga.

~~En cuanto a la asociación entre las dimensiones (D de Somers), el comportamiento estadístico de las categorías objeto de estudio tienen un comportamiento similar al Tau-b de Kendall.~~

### Correlaciones entre descriptores

Las correlaciones estadísticas entre dos elementos números de un instrumento de recolección de información, permiten expresar la relación mutua entre dos variables objeto de estudio. Mientras mayor sea el índice de correlación mayor será la relación entre las variables, es decir, que ambos elementos o variables cambian conjuntamente a un determinado índice de correlación.

La Tabla 16 muestra las correlaciones más relevantes superior a 0,50 entre los elementos evaluados mediante el instrumento de observación.

**Tabla 167:** *Correlaciones no paramétricas entre descriptores*

Descriptor	Correlación	Sig.	Descriptor
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad	,857**	,000	En mi organización se fomenta el respeto por la edad
En mi organización se brinda promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación	,835**	,000	En mi organización se brinda entorno del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación
En mi organización se brinda entorno del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación	,833**	,000	En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas	,819**	,000	En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad	,807**	,000	En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad
En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,771**	,000	En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación

En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género	,748**	,000	En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género
En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,747**	,000	En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH	,745**	,000	En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH
En mi organización se brinda Entorno del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación	,736**	,000	En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial	,731**	,000	En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial
En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas	,723**	,000	En mi organización existen políticas claras con relación al color de piel o condición racial
En mi organización se brinda promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación	,705**	,000	En mi organización se brinda Seguridad social sin ningún tipo de discriminación
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

**Nota.** Esta tabla muestra las correlaciones más significativas entre los descriptores de las categorías objeto de estudio.

Según los datos de la Tabla 16 las correlaciones no paramétricas más representativas entre los descriptores de la discriminación laboral están en un rango entre 49,7% y 73,5%. Al analizar la significancia (Sig.), se observa que esta es de 0,000, es decir, está bajo el 0,05 (y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01), por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación entre los descriptores observados. En efecto, existen correlaciones significativas entre el respeto por la igualdad y el respeto por la edad; entre el diálogo social y un entorno laboral sin discriminación; entre el entorno laboral y la igualdad de oportunidades; entre las condiciones laborales y el respeto por las creencias religiosas; entre las condiciones laborales y el respeto por la discapacidad. En una menor proporción, están la correlación entre ingresos y la estabilidad laboral; el respeto a la igualdad y la diversidad sexual; los ingresos y las oportunidades laborales; el respeto a la igualdad y si se es portador del virus VIH; entre el entorno de trabajo y los ingresos adecuados; entre la igualdad y la condición racial; entre las creencias religiosas y la condición racial; y entre la promoción del diálogo social y la seguridad social sin ningún tipo de discriminación laboral.

### **Categorías demográfico**

En esta categoría se llevó a cabo la evaluación de tres aspectos como la edad, el género y el nivel de escolaridad de las 697 personas participante en las encuestas. En la tabla 17 se

muestran las correlaciones más significativas entre las variables género, edad y nivel de escolaridad con los descriptores.

**Tabla 1787:** *Correlaciones no paramétricas entre género, edad, escolaridad y descriptores*

Descriptores	Género		Edad		Escolaridad	
	Correlación	Sig.	Correlación	Sig.	Correlación	Sig.
En mi organización existen criterios claros para atender las políticas institucionales con relación a la diversidad sexual o género	,188**	,000				
En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género					,164**	,000
En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género	,133**	,000				
En mi organización existen políticas claras con relación al color de piel o condición racial	,185**	,000				
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial			,125**	,000	,095**	,005
En mi organización se tiene en cuenta las creencias o ideologías religiosas para acceder a oportunidades laborales					-,143**	,000
En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas	,190**	,000			,083*	,011
En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas	,111**	,002			,167**	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas					,123**	,000
En mi organización existen políticas claras con relación a la edad	,255**	,000				
En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH	,215**	,000				
En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH	,228**	,000				
En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad	,157**	,000			,119**	,000
En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad	,124**	,001				
En mi organización se brinda Ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación					,101**	,003
En mi organización se brinda Conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación	,148**	,000				

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota.** Esta tabla muestra las correlaciones más significativas entre el género, la edad, la escolaridad y los descriptores.

El Género es la variable demográfica que más altas correlaciones tiene con los descriptores, seguido del nivel de escolaridad. Por su parte la Edad no representa correlaciones significativas con los descriptores. Los descriptores que muestran correlaciones significativas con las variables Género, Edad y Escolaridad están asociados a la diversidad sexual, a la condición racial, a las creencias religiosas, a las políticas claras, a la discapacidad, a los ingresos adecuados y a la conciliación entre la familia y el trabajo.

## Conclusiones

Hoy ninguna sociedad se encuentra libre de cualquier acción que esté relacionada con la discriminación. Frente a lo anterior, es importante resaltar que la discriminación en el mundo laboral se constituye en un fenómeno que no es local, nacional sino de carácter universal y que

está en una constante evolución. Es lamentable que en pleno siglo XXI aun en muchos lugares del mundo se siga negando un acceso a un trabajo en condiciones de decencia, al igual que a muchas mujeres y hombres se les siga negando la posibilidad de acceder a un mundo laboral por condiciones relacionadas por la diversidad sexual, el color de piel o raza, creencia de religiosa, edad, convivir con VIH o tener algún de discapacidad. Es igual preocupante que no haya salarios justos que permita pueda vivirse de manera justa y que sigan presentándose acciones discriminatorias sin que se tenga presente tanto las competencias laborales como capacidades y la misma cualificación que se poseen miles de personas.

A pesar de que los resultados presentados dan cuenta que no existe una discriminación laboral manifiesta o abierta en los resultados puede destacarse que es posible que a pesar de que hayan valores bajos, ello sea un indicador fundamental para que se presente algunas desigualdades en cada una de las dimensiones que fueron estudiadas,. Es por lo anterior, que es fundamental que se siga trabajando de frente para abolir en todas sus manifestaciones estas prácticas que sólo causan desigualdad entre hombres y mujeres, desigualdad que por ejemplo puede verse reflejado en la diferencia salarial que aún persiste entre aquellos que realizan el mismo trabajo, pero donde son las mujeres quienes están por debajo en comparación de los hombres, situación que no es justa y que es el reflejo del lento progreso en cuestión de igualdad.

Es fundamental que tanto las entidades gubernamentales, como el sector productivo y las agremiaciones laborales, unan fuerzas para que haya una protección de frente contra toda acción de discriminación, no sólo como respuesta a un derecho humano que es fundamental sino como un principio de humanidad donde toda persona pueda escoger de manera libre su trabajo sin ningún temor a ser excluido y donde pueda desarrollar de manera plena todo su potencial y pueda beneficiarse la organización de todos sus esfuerzos en función de los méritos que le permitan aportar al desarrollo corporativo dejando de lado su diversidad sexual o género, color de piel o racial, creencia o ideología religiosa, edad, discapacidad, convivir con VHI y se pueda garantizar el ofrecimiento de un trabajo en condiciones decentes que pueda brindar dignidad tanto a hombres como a mujeres.

Hablar de igualdad en el lugar de trabajo, es sinónimo de beneficios económicos significativos y una sociedad más justa. Es decir, para los contratantes es tener la posibilidad de

contar más hombres y mujeres de calidad que permitan desarrollar funciones que coadyuven al desarrollo organizacional y una mejor competitividad, mientras que para los trabajadores es poder acceder de una manera sencilla, transparente y equitativo a salarios justos que les permitan invertir en su formación y se pueda garantizar vivir de manera justa y digna. Es importante tener presente que los beneficios de una economía globalizada es el reflejo de una distribución justa de la riqueza lo que se ve reflejado en una sociedad igualitaria, lo cual es sinónimo de una mayor estabilidad social y desarrollo económico.

Instituciones como la OIT, es el reflejo del interés persistente de organismos internacionales en luchar contra la igualdad, lo cual se ha visto reflejado en el aporte que dicha institución ha ofrecido con diversas herramientas para abolir en su totalidad las acciones de discriminación en todas sus dimensiones en el mundo laboral y en la sociedad en general, además que ha proporcionado los cimientos que deben tenerse en cuenta para lograr puedan aplicarse estrategias de integración e igualdad bajo los parámetros de la decencia laboral, lo cual se ha dejado en evidencia en los diversos documentos emitidos por dicha institución frente a la no discriminación.

El acceso a un trabajo decente y digno debe ser comprendido como aquella oportunidad que tanto hombre como mujeres tienen de acceder o hallar un trabajo productivo donde se deje de manifiesto todas las garantías hacia el respeto por la equidad, la libertad, la seguridad y todo aquello que está relacionado con la dignidad humana, donde haya claridad que es la persona sin importar su color de piel entre otros elementos, lo más importante con lo que puede contar cualquier tipo de organización y donde se haya precisión que por tal razón, se le debe tratar con respeto y todo el valor que merece.

El análisis teórico realizado en este trabajo, deja ver la proliferación de bibliografía existente en temas relevantes relacionados con el trabajo decente que no pueden dejarse de lado y que tiene un papel fundamental para que pueda consolidarse o proponerse políticas laborales solidas que estén encaminadas en lograr resaltar la dignidad humana bajo los lineamientos de establecer acciones hacia más igualdad de géneros, más trabajo decente, la no discriminación, más cooperativismo, más oportunidades laborales para los jóvenes, la abolición del trabajo infantil y más respeto por los ancianos y minorías en el mundo laboral.

A pesar que el gobierno ha hecho su mejor esfuerzo para lograr garantizar el acceso a un trabajo en igualdad de oportunidades, en ocasiones ha parecido que la balanza ha estado hacia la posibilidad de acceder a un trabajo en condiciones de decencia e igualdad, lo que ha conllevado a que miles de hombres y mujeres se vean en la obligación a generar diversas formas para sobrevivir, lo que les ha puesto en situaciones de desprotección total e indignas, lo que conlleva a pensar que existe un desinterés gubernamental en la posibilidad de pensar en un mundo que sea sostenible donde la generación de trabajo decente sea el eje central de las políticas públicas y donde las decisiones que se tomen no estén enfocadas muchas veces a no evitar la depredación de los recursos naturales y el sacrificio de las fuentes de trabajo de miles de hombres y mujeres que sólo buscan vivir de una manera decente y digna.

La globalización es una nueva realidad con la que hoy se debe convivir y que ha llegado para quedarse, por tanto, es fundamental comprender que es necesario que haya una acumulación de fuerzas e influencias que permita pueda impulsarse diversas maneras o formas de cómo debe producirse la riqueza, trabajarse y tomar decisiones para el bienestar de la humanidad, donde la economía social ha demostrado jugar un papel esencial poniendo a disposición una variedad de contenidos tanto democráticos como éticos que le permitirán a hombres y mujeres poder asociarse para lograr que se pueda generarse un trabajo decente y un desarrollo sostenible en el tiempo.

Los problemas reclaman atención desde todos los ámbitos; entre las opciones está la potenciación del cooperativismo como sujeto, agente para la transformación, por su disposición para inspirar y promover el cambio, creando, a la vez empleo, actividades para la sostenibilidad, mediante interacciones en alianzas con organizaciones en redes locales, regionales, nacionales e internacionales. Por otra parte, la cooperativa como asociación de personas, gestiona la propiedad conjunta empresarialmente, con democracia, procura innovar la sociedad y las circunstancias no deseables de la misma, aplicando responsabilidad social y, midiendo, para auditar el cumplimiento de esta, con gobernabilidad y creación permanente de capital social. Estos rasgos innatos y concretos hacen necesaria la reflexión sobre éstas para percibir las como solución y agentes de cambio.

El mundo atraviesa un tiempo de intensas transformaciones en lo social, económico, ambiental, etc.; dando lugar a cambios económicos, tecnológicos y demográficos que provocan disminución de opciones de trabajo decente en tiempos donde las solicitudes de empleo se acrecientan y con ello las discrepancias económica se amplifican, lo anterior, incide en el sistema empresarial, incluyendo las de economía solidaria; entendiendo éstas como las que en su concepto aglutina cooperativas, mutuales, asociaciones, fundaciones, etc., con la peculiaridad de producir bienes, servicios y conocimiento con objetivos económicos, sociales impulsados desde la solidaridad. En el avance de las cooperativas, éstas han impactado en el desarrollo de los territorios mediante la reproducción de empleo, disminución de pobreza y desigualdad. Por lo que se refiere a la percepción de trabajo decente instaure una orientación sistémica del trabajo, de tal forma que fomentarlo es cambiar el modo en que, generalmente, marcha la economía integral, para que así se favorezcan más personas.

El trabajo decente busca promover el espíritu y desarrollo empresarial, la creación de empleos dignos para promulgación de vida decente de todos, de igual manera promulga el respeto por los derechos esencial en el trabajo, donde no hay discriminación, se ofrece acceso a la protección social y donde existe un verdadero diálogo social.

Los resultados de este trabajo, no deben ser comprendidos como el fin de todo proceso de investigación que esté relacionado con las diversas acciones que puedan conllevar a la discriminación en el mundo laboral, sino que deben verse como una base que pueda incitar al desarrollo de otras investigaciones que profundicen esta temática que cada vez requiere de un mayor análisis y profundidad, a fin de lograr un mundo cada vez más justo, equitativo e igualitario para hombres y mujeres sin que se presente algún tipo de exclusión.

Finalmente, se concluye desde el punto de vista estadístico descriptivo, que la percepción de discriminación que suscitó el desarrollo de esta investigación, no es más que una situación que sin bien se sigue presentando, no es una constante según los resultados analizados y presentados en este documento. Es por lo anterior, que no debe bajarse la guardia frente a este asunto, si se tiene presente debido a los resultados analizados hoy en el mundo laboral sigue existiendo discriminación laboral y social, por temas relacionados con la diversidad sexual o género, el color de piel o racial, la creencia o ideología religiosa, edad, convivir con el VIH y poseer

algún tipo de discapacidad, situación que conlleva a que no se genere un trabajo digno o decente, donde se percibe que no hay oportunidades laborales en igualdad de oportunidades, estabilidad y seguridad laboral, ingresos adecuados y trabajo productivo, conciliación del trabajo con la familia, horas de trabajo en igualdad de condiciones, entornos de trabajo saludables e no menos importante, igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación.

## Referencias bibliográficas

- ACI. (1996a). *ACI Reglamento*. Obtenido de <https://bit.ly/3CR8hR4>
- ACI. (1996b). Documento de referencia acerca de la Declaración de la ACI sobre Identidad Cooperativa. *Revista de Idelcoop. Teoría y Práctica de la Cooperación*, 23 (97), 14.
- Alianza Cooperativa Internacional -Coop-. (2018). *Identidad cooperativa: nuestros principios y valores*. Obtenido de Declaración de Identidad Cooperativa: <https://bit.ly/3RsrGeX>
- Alli, B. (2008). *Principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/3cCJBB8>
- Amaya, J. S. (Enero de 29 de 2021). *El año pasado, la tasa de desempleo cerró en 15,9% y hubo 19,84 millones de ocupados*. Obtenido de <https://bit.ly/3AA36C0>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-195.
- Aparicio Tovar, J., & Olmo Gascón, A. M. (2007). *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*. Bomarzo.
- Arando, S., Gago, M., Freundlich, F., & Ugarte, L. (2012 ). Capital Social y Cooperativismo. *Projectics / Proyéctica / Projectique*, 2(11-12), 41-54. doi:DOI 10.3917/proj.011.0041
- Arévalo Baquero, A. M., & Rubiano Mesa, Y. L. (2018). Significados del trabajo en personas que viven con VIH. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 36(3), 79-89. doi:10.17533/udea.rfnsp.v36n3a09
- Arriagada, I., Miranda, F., & Pávez, T. (2004). *Lineamientos de acción para el diseño de programas de superación de la pobreza desde el enfoque del capital social. Guía conceptual y metodológica*. Santiago de Chile: Naciones Unidas CEPAL.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (14-15 de Septiembre de 2006). *Diálogo de alto nivel sobre la migración internacional y el desarrollo*. Obtenido de <https://bit.ly/3Q7bUoZ>
- Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales. (2022). *Discapacidad y respeto a la diferencia: Ciudadanía de pleno derecho*. Obtenido de <https://bit.ly/3BklqOS>
- Banco Mundial. (17 de Octubre de 2018). *Casi la mitad de la población mundial vive con menos de USD 5,50 al día*. Obtenido de Comunicado de prensa: <https://bit.ly/2QLCGnY>
- Banco Mundial. (2020). *Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. Obtenido de Indicadores: <https://bit.ly/3AGRCgi>
- Beth, D. (21 de Enero de 2020). *Los orígenes de la globalización*. Obtenido de The conversation: <https://bit.ly/3q2F6CH>
- Birchall, J. (2005). Los principios cooperativos: diez años después. *Revista de la Cooperación Internacional*, 38(2), 1-16.

- Bretos, I., Díaz-Foncela, M., Marcuello, C., & Marcuello, C. (2018). Cooperativas, capital social y emprendimiento: Una perspectiva teórica. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 128. doi:<http://dx.doi.org/10.5209/REVE59775>
- Cardoso de Souza Rodrigues, A. R., Rodrigues, A. C., & Gonçalves Lourenço Roque Santos Pinto, A. M. (2020). Relaciones laborales para el futuro: políticas de gestión de la edad para la retención de trabajadores de mayor edad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 59-84. doi:<https://dx.doi.org/10.5209/crla.68868>
- Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Universidad de los Andes. (18 de Diciembre de 2008). *Propuesta sobre la definición de políticas públicas para la generación de trabajo digno y decente en el país*. Obtenido de <https://bit.ly/3Lq8Kf9>
- CEPAL. (10 de Febrero de 2021). *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región*. Obtenido de Comunicados: <https://bit.ly/3RbJBql>
- Chaparro Hernández, S. R., & Bernal Uribe, C. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Control preventivo y correctivo a las políticas públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Chaparro, A. (19 de Abril de 2016). *La vejez vista desde la historia y las culturas*. Obtenido de <https://bit.ly/3KYQgID>
- Chaves Ávila, R., & Monzón Campos, J. L. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*(93), 5-50. doi:10.7203/CIRIEC-E.93.12901
- Cifuentes Muñoz, E. (1995). *Sentencia C-252 de 1995*. Obtenido de <https://bit.ly/3wRHmk9>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2015). *Desarrollo social inclusivo: Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derechos humanos de las personas que viven con VIH o con sida*. CNDH.
- Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo. (2020). *Discriminación por Religión*. Obtenido de <https://bit.ly/3qjdKIA>
- Cuadrado Roura, J. R., Mancha, T., Villena, J. E., Casares, J., González, M., Marín, J. M., & Peinado, M. L. (2010). *Política Económica. Elaboración, objetivos e instrumentos* (4 ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista tesis*, 2(1), 186-199. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11086/22039>
- De Ruyter, A., & Rachmawati, R. (2020). Understanding the Working Conditions of Gig Workers and Decent Work: Evidence from Indonesia's online Ojek Riders. *Journal des Fachbereichs Soziologie*, 2, 1-16. doi:10.18753/2297-8224-159

- El portal de la economía solidaria. (2011). *Los 6 principios de la Carta de la Economía Solidaria*. Obtenido de Carta de los principios de la economía solidaria: <https://bit.ly/3egY4CW>
- Escuela Nacional Sindical. (1997). El papel de la economía social en la construcción europea. *CIRIEC(25)*, 11-27.
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Facio, A. (s.f.). *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*. Obtenido de <https://bit.ly/3AKWNLY>
- Flores Dábila, J. I. (2007). *La diversidad sexual y los retos de igualdad y la inclusión*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Autónoma de México.
- Galindo Caballero, M. (2019). *¿Cómo nos vamos a pensionar? la cuestión que pone en juego el futuro de cada colombiano*. Bogotá: Circulo de lectores.
- García, M. C. (1997). El papel de la economía social en la construcción europea. *CIRIEC(25)*, 11-27.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- Ghai, D. (2006). *Decent work: objectives and strategies*. International Labour Organization.
- Guédez, V. (2008). *Ser confiable: responsabilidad social y reputación empresarial*. Planeta.
- Hinvinform.nih.gov. (31 de enero de 2023). *VIH y el SIDA: Conceptos básicos*. Obtenido de <https://acortar.link/7hQAZT>
- Howton, E. (17 de Octubre de 2018). *Casi la mitad de la población mundial vive con menos de USD 5,50 al día*. Obtenido de Comunicado de prensa: <https://bit.ly/2QLCGnY>
- ICA - EURICSE. (2021). *The World Cooperative*. ICA - EURICSE.
- IFTEM. (2021). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Instituciones Comunitarias*. Obtenido de Estructura: <https://bit.ly/3RuznBv>
- Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Sánchez Muñoz, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de la población*, 23(93), 231-267. doi:<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Juan Pablo II. (1 de Mayo de 2000). *Discurso del Santo Padre Juan Pablo II con ocasión del jubileo de los trabajadores*. Obtenido de Vaticano: Discursos: <https://bit.ly/3B2VWYx>
- Kachui, A. (2016). Cooperatives and Decent Work. *Social Science Research*, 10.
- Leal Acosta, A. C. (10 de Enero de 2020). *La tasa de desempleo de 2019 cerraría con el nivel más alto de los últimos ocho años*. Obtenido de <https://bit.ly/3CNdglx>
- León XIII. (15 de Mayo de 1891). *Encíclica Rerum Novarum sobre la situación de los obreros*. Obtenido de Vaticano: <https://bit.ly/3cF8yvz>

- Martínez Charterina, A. (enero-abril de 2015). Las cooperativas y su acción sobre la sociedad. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(117), 34-49.  
doi:[http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_REVE.2015.v117.48144](http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2015.v117.48144)
- Martínez, L. (2009). Innovación y Cooperativa. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 135-157.
- Méndez Morales , J. S. (2014). *Fundamentos de Economía*. México: Mc Graw Hill.
- Ministerio de la Protección Social. (1997). *Decreto número 1543 de 1997. Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)*.  
Obtenido de <https://bit.ly/3qqB3Am>
- Montoya Agudelo , C. A., Méndez Cruz, M. R., & Boyero Saavedra, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 84-106.
- Montoya Agudelo, C. A. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Montoya Agudelo, C. A., Cuartas Montoya, G. P., Álvarez Rodríguez, L. F., González Marín, Y. O., & Arango Benjumea, J. J. (2019). Políticas de inclusión laboral en Colombia: elementos para la generación de calidad de vida laboral para personas en situación de discapacidad. En C. A. Montoya Agudelo, *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones* (págs. 63-96). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia; Fondo Editorial Ceipa; Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing.
- Naciones Unidas. (1948). *La declaración universal de Derechos humanos*. Obtenido de <https://bit.ly/3dEdC3L>
- Naciones Unidas. (2001). *Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Declaración y Programa de Acción*. New York: Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (15 de Septiembre de 2005). *Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas*. Obtenido de Asamblea general: <https://bit.ly/3AFRb5O>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/3Q3yoXS>
- Naciones Unidas. (Diciembre de 2008). *El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros*. Obtenido de <https://bit.ly/3r4Ditm>
- Naciones Unidas. (2014). *Elaboración de planes de acción contra la discriminación racial*. Obtenido de <https://bit.ly/3wQ30FI>
- Naciones Unidas. (26 de Julio de 2018). *Las personas que viven con el VIH siguen enfrentando discriminación laboral*. Obtenido de <https://bit.ly/2LB36Lx>

- Naciones Unidas. (2022). *Pobreza y derechos humanos: reflexiones sobre el racismo y la discriminación*. Obtenido de <https://bit.ly/3ein4Kf>
- Observatorio Discapacidad Física. (2022). *¿Cómo debemos tratar correctamente a las personas con discapacidad cognitiva y/o intelectual?* Obtenido de <https://bit.ly/3U9RUFi>
- ONUSIDA. (Julio de 2021). *Últimas estadísticas sobre el estado de la epidemia de sida*. Obtenido de Hoja informativa: <https://bit.ly/2QfeGLn>
- Organización de las Naciones Unidas. (2014). *Indicadores de la UNESCO de cultura para el desarrollo: manual metodológico*. Obtenido de <https://bit.ly/2CFYVrp>
- Organización de los Estados Americanos -OEA-. (2022b). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Obtenido de <https://bit.ly/3Qa9rKp>
- Organización Interamericana del Trabajo -OIT-. (1981a). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de <https://bit.ly/3xNMjLe>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (20 de Junio de 1985). *C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)*. Obtenido de Normas del trabajo: <https://bit.ly/3AGZNIw>
- Organización Internacional del Trabajo. (1989). *C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)*. Obtenido de <https://bit.ly/3B7sPmY>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*. Obtenido de <https://acortar.link/EI35Ir>
- Organización Internacional del Trabajo. (11 de agosto de 2022d). *La recuperación del empleo juvenil sigue produciéndose a un ritmo lento, según la OIT*. Obtenido de <https://acortar.link/ve4xUJ>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1919). *Constitución de la OIT*. Obtenido de Preámbulo: <https://bit.ly/2Yb8o6G>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1939). *C066 - Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66)*. Obtenido de Convenios: <https://bit.ly/3egyX3t>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/2J280MX>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1957). *C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)*. Obtenido de <https://bit.ly/2TPmV2i>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Obtenido de Normas del trabajo: <https://bit.ly/3xcPkVp>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1981b). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Obtenido de <https://bit.ly/2CaSGuy>

- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (18 de Junio de 1998a). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de Declaraciones: <https://bit.ly/2RdNM69>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1999a). *Memoria del Director General: trabajo decente*. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/3wOTimW>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1999b). *C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)*. Obtenido de Convenios: <https://bit.ly/3q2lte7>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1 de Junio de 2001a). *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://bit.ly/3QxfVmK>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2001b). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Obtenido de <https://bit.ly/2SWvHuC>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2004a). *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/30WCpUX>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2004b). *Hacia una globalización justa*. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. *Trabajo Revista de la OIT*(50), 2-43. Obtenido de <https://bit.ly/3f8GVMb>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (19 de Septiembre de 2005). *17º Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo El trabajo decente es trabajo seguro*. Obtenido de <https://bit.ly/3DJGFob>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General*. Obtenido de XVI Reunión Regional Americana Brasilia, mayo de 2006: <https://bit.ly/3R9jgtq>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (19 de Junio de 2009a). *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*. Obtenido de <https://bit.ly/3TzVcBq>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2009b). *Conciliación entre trabajo y vida familiar: acciones de los sindicatos*. Obtenido de <https://bit.ly/3qV3l6q>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2 de Junio de 2010). *R200 - Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)*. Obtenido de Normas del trabajo: <https://bit.ly/3RtjaN0>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2012). *Diálogo social: fuentes de información de la OIT*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://bit.ly/3BNsXZn>

- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2015a). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad*. Ginebra: Organización internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2015b). *Los trabajadores de edad: la cuestión de la edad para la fuerza de trabajo*. Obtenido de <https://bit.ly/3ql03ce>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2016a). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/2FWbinl>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2016b). *Ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex en el trabajo: Costa Rica*. Obtenido de Documento: <https://bit.ly/3KDj5zc>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2017a). *Ratificaciones de Convenios de gobernanza (prioritarios) por país*. Obtenido de Información comparativa de ratificaciones: <https://bit.ly/3cJhcJG>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (29 de Noviembre de 2017b). *OIT: 4.000 millones de personas en el mundo carecen de protección social*. Obtenido de Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: <https://bit.ly/3CUNUIR>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2017c). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (Marzo de 2018a). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* Obtenido de InfoStories: <https://bit.ly/3CUNLyP>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2018b). *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. Obtenido de <https://bit.ly/2P5g4y4>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2019a). *Carta de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural: Trabajo decente en la economía rural, Notas de orientación de políticas*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/3R90dz7>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2019b). *Fortalecimiento del desarrollo local en las zonas rurales mediante cooperativas y otras empresas y organizaciones de la economía social y solidaria. Trabajo decente en la economía rural. Notas de orientación de políticas*. Obtenido de Documento: <https://bit.ly/3AL7iPo>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (22 de Noviembre de 2019c). *La informalidad en la visión de la OIT: evolución y perspectivas para América Latina*. Obtenido de <https://bit.ly/3CW9czL>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (Noviembre de 20 de 2019d). *Trabajo decente para los pueblos indígenas y tribales en la economía rural. Trabajo decente en la economía rural. Notas de orientación de políticas*. Obtenido de <https://bit.ly/3wRte5Q>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (Julio de 2019e). *El trabajo de ciudadanos y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Obtenido de <https://bit.ly/2lu3Pv3>

- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (16 de Marzo de 2020a). *Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil 2020: <https://bit.ly/3Qffmh3>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2 de Diciembre de 2020b). *Informe mundial sobre salarios 2020-2021: los salarios y el salario mínimo en los tiempos de la COVID-19*. Obtenido de <https://bit.ly/3RbnZuB>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2021a). *Encuesta de la OIT sobre la discriminación laboral por el VIH a nivel internacional*. Obtenido de <https://bit.ly/3RyI3at>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (15 de Enero de 2021b). *2021: Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil*. Obtenido de Trabajo infantil: <https://bit.ly/3QaQV4H>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (09 de Junio de 2022a). *Trabajo decente*. Recuperado el 09 de Junio de 2022, de <https://bit.ly/2pl2Xsb>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2022b). *Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Obtenido de <https://bit.ly/3e4LeHV>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2022b). *Igualdad de oportunidades y de trato*. Obtenido de <https://bit.ly/3Qj6g34>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2022c). *Normas actualizadas de la OIT sobre la seguridad social*. Obtenido de <https://bit.ly/2qAVcVH>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2022d). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y soligaria*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2022e). *Igualdad y discriminación*. Obtenido de <https://bit.ly/3CRfn7S>
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-; Alianza Cooperativa Internacional -ACI-. (2015). *Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Debate sobre el desarrollo después de 2015. Informe de Política*. Bruselas: OIT y ACI. Obtenido de <https://bit.ly/2TJTMrP>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Obtenido de Reportes: <https://bit.ly/2GUnEN3>
- Organización Mundial de la Salud. (27 de Agosto de 2020). *Día Mundial de la Salud Mental 2020*. Obtenido de Campañas mundiales de salud pública de la OMS: <https://bit.ly/3QbGVrR>
- Organización Mundial de la Salud -OMS-. (1998). *Promoción de la Salud. Glosario*. Obtenido de <https://bit.ly/3S6DDbb>
- Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud -OMS-. (26 de Septiembre de 2017). *La esperanza de vida en las Américas aumenta a 75 años*. Obtenido de Artículos: <https://bit.ly/3QaBOb6>
- Organizaciones de Naciones Unidas. (15 de Septiembre de 2015a). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Agenda para el desarrollo sostenible: <https://bit.ly/2qk9f28>

- Organizaciones de Naciones Unidas. (2015b). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Documentos: <https://bit.ly/2CMncw0>
- Organizaciones de Naciones Unidas. (2021a). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Obtenido de Objetivos de desarrollo sostenible: <https://bit.ly/2HpMbj5>
- Pal, R. (16 de Diciembre de 2018). *Los siete pecados sociales*. Obtenido de <https://bit.ly/3KGYL4P>
- Palomares Vaughan, F. J., & García Turuel, L. (2019). La calidad del trabajo como obligación empresarial. En C. A. Montoya Agudelo, *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones* (págs. 219-247). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Parra Dussan, C. (2011). Educación inclusiva: un modelo de diversidad humana. *Revisa educación y desarrollo social*, 5(1), 139-150.
- Pérez Villa, P. E. (2013). Investigación documental ética y Responsabilidad Social (RS) en las empresas de economía solidaria. *Revista Económicas CUC*, 34(2), 51-66.
- Pérez Villa, P. E. (2016). Gobierno y gobernabilidad en las empresas mutuales. Identificación. Concepto. Aplicación. *Económicas CUC*, 37(2), 177-194.  
doi:<http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.2.2016.09>
- Pérez Villa, P. E., & Uribe Castrillón, V. H. (2021). Desarrollo organizacional en las empresas de economía solidaria en el departamento de Antioquia, Colombia. En C. A. Montoya Agudelo, & E. D. Rave Gómez, *Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI* (págs. 55-86). Bogotá D.C, Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, Fondo Editorial Ceipa, Fondo Editorial Institución Universitaria de Envigado y Publicaciones Empresariales UNAM-FCA. doi:<https://doi.org/10.16925/9789587603316>
- Pérez Villa, P. E., Montoya Agudelo, C. A., Uribe, V. H., & Urbina, C. (2019). Trabajo digno y decente en el sector de la economía solidaria colombiana. En C. A. Montoya Agudelo, *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones* (págs. 173-218). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Portafolio. (13 de Diciembre de 2021). *Así ha sido el incremento real del mínimo en los últimos años*. Obtenido de <https://bit.ly/3TDTWx2>
- Portal de datos mundiales sobre la migración. (6 de Abril de 2021). *Cifras claves sobre la migración mundial 2017-2021*. Obtenido de Cifras estadísticas: <https://bit.ly/3RthdQG>
- Profamilia. (2022). *Identidades de género*. Obtenido de <https://bit.ly/3cMlleu>
- Razeto Migliaro, L. (Septiembre de 1997). Charla Factor "C". *Factor "C"*, 14. Barquisimeto, Venezuela: CECOSOLA.
- Revilla Blanco, M. (1996). El concepto de movimiento social: Acción, identidad y sentido. *Última Década* (5), 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19500501>

- Rodríguez Espinosa, N. A. (2008). Responsabilidad social y sector solidario. *Revista de la Universidad de La Salle*(45), 39-46.
- Rodríguez, A. (1992). Poder y políticas en las organizaciones. *Psicología política*(5), 99-115.
- Roelants, B., Hyungsik, E., & Terrasi, E. (2014). *Cooperativas y Empleo: un informe mundial*. (A. Garrido, Trad.) CICOPA & Grupo Desjardins.
- Rubio Arribas, F. J. (2012). actores sociológicos de "la discriminación sociolaboral". *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 35(3), 189-199.  
doi:[https://doi.org/10.5209/rev\\_NOMA.2012.v35.n3.42202](https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v35.n3.42202)
- Sagrera, M. (1992). *El edadismo contra los "jóvenes" y los "viejos": la discriminación universal*. Fundamentos.
- Schneider, J. O. (1991). *Democracia-participacao e autonomia cooperativa*. Unisinos.
- Somavía, J. (2014a). El trabajo decente y la viabilidad social. En J. Somavía, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana* (págs. 23-27). Santiago: OIT.
- Somavía, J. (2014b). *El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana*. (M. Gómez de Boeninger, & A. Valdés, Trads.) Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Stacey Salazar, D. A. (24 de Enero de 2022). *Desempleo femenino cae, pero las brechas de género se mantienen a niveles altos*. Obtenido de <https://bit.ly/3q4XmeM>
- Tapiola, K. (2018). *La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998: Una poderosa herramienta de la OIT*. Ginebra: Una poderosa herramienta de la OIT.
- Unicef. (Junio de 2006). *Convención sobre los derechos del niño*. Obtenido de Unidos por la infancia: <https://bit.ly/2uLeERX>
- Worker.gov. (2022). *Raza o color de piel*. Obtenido de <https://bit.ly/3TAVPe4>