

Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo

Manuela TOMEI*

La discriminación en el empleo y la ocupación es objeto de una reprobación general y sin paliativos, a pesar de lo cual es un hecho que perdura en todo el mundo. Ahora bien, es variable la difusión de los diversos tipos de discriminación — ya sea racial, sexual o religiosa — y la manera en que se plasma en los diferentes países, y dentro de un mismo país, a lo largo del tiempo. Incluso en sociedades en las que las prácticas de igualdad de oportunidades en el trabajo son algo habitual desde hace tiempo, los miembros de los colectivos discriminados están lejos de gozar de igualdad de condiciones con los que pertenecen a los estamentos dominantes.

Para acabar con la discriminación y alcanzar la igualdad en el trabajo, importa comprender qué hay que erradicar y cómo hacerlo, para lo cual es preciso responder antes, entre otras cosas, a las ya clásicas preguntas que Amartya Sen formuló del modo siguiente: *¿Igualdad de qué?* e *¿Igualdad para quién?* (Sen, 1992). Las respuestas que demos a estas preguntas dependerán de cuáles sean, a nuestro juicio, las causas y las consecuencias de las desigualdades entre los sexos, razas o religiones, por sólo mencionar algunas de las variables. En este artículo expondremos las distintas maneras de entender las causas de la discriminación en el trabajo, el significado de la «igualdad en el trabajo» y el modo de conseguir este objetivo. Consideramos importante analizar los conceptos de discriminación y de igualdad porque cada uno tiene sus propias consecuencias en la concepción de los planes políticos.

* OIT, Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (adoptada por la OIT en 1998).

Delimitación del problema

En el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), se afirma que la discriminación es «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». Por tanto, la discriminación en el trabajo consiste en una diferencia de trato basada en las características personales de un individuo, como la raza o el sexo, y no en su perfil profesional, que puede ser el idóneo para el empleo de que se trate. Con ello se le impone una desventaja o se le niegan ciertos beneficios, prestaciones y oportunidades de que gozan otros miembros de la sociedad. En el Convenio núm. 111 figuran las palabras «empleo» y «ocupación» con el propósito de dejar claro que todo el mundo no sólo debe tener acceso a un empleo, sino también poder elegir libremente ocupación. Además, ampara frente a la discriminación de trato y oportunidades tanto a las personas ocupadas como a las que buscan trabajo. Asimismo, el Convenio prescribe la igualdad de acceso a la formación profesional, ya que sin ella no puede haber igualdad real alguna en la admisión a un empleo o una ocupación.

Discriminación directa e indirecta

La importancia que el Convenio núm. 111 atribuye a los resultados — es decir, a la privación o a las restricciones causadas por las diferencias de trato — hace que no sea necesario, para calificar una situación de discriminatoria, que exista un propósito deliberado de causarla¹. La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando hay normas y prácticas que, de manera expresa, excluyen o dan preferencia a determinadas personas sólo porque pertenecen a tal o cual colectivo. Los anuncios de vacantes en los que se desaconsejan sin disimulo las candidaturas de trabajadores casados o de personas que hayan cumplido ya cierta edad o que tengan un color de piel o unas características físicas determinadas son ejemplos de discriminación directa. Son del mismo signo las restricciones que las normas consuetudinarias imponen a las empresarias en algunos países africanos para arrendar o poseer locales, aunque tengan medios para hacerlo, debido

¹ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT observó que, si bien algunas definiciones de discriminación se refieren directa o indirectamente a su carácter intencional, el Convenio núm. 111 «se refiere a 'cualquier' discriminación sin mencionar la intención de su autor, e incluso sin que sea necesario que haya un autor identificable, como en los casos de discriminación indirecta o de segregación profesional fundada en el sexo» (OIT, 1988, pág. 22, párrafo 26).

a lo cual muchas de ellas se instalan en locales inapropiados². Estas discriminaciones hunden sus raíces en prejuicios y apreciaciones sesgadas sobre la capacidad o la conciencia profesional de las personas pertenecientes a determinados colectivos, ajenos a sus calificaciones y experiencia reales. Esta forma de clasificar de antemano a la gente es discriminatoria, porque exige implícitamente que las personas pertenecientes a una colectividad desfavorecida tengan las mismas características que se postulan como propias del sector dominante de la sociedad (Sheppard, 1989).

Es mucho más fácil detectar la discriminación directa que la indirecta, la cual consiste en normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de determinados colectivos. En algunos países, por ejemplo, los requisitos de estatura exigidos para algunos puestos excluyen a los miembros de minorías étnicas, cuya estatura media suele ser inferior a la media nacional general. El carácter arbitrario de esta regla es evidente si no es necesario tener determinada estatura para desempeñar dichos puestos. También puede haber discriminación indirecta si se trata de manera diferente a distintas categorías de trabajadores. Por ejemplo, en la mayoría de los países los trabajadores domésticos están privados de hecho o de derecho de la protección que garantiza la ley a otros asalariados, y como, por lo general, los trabajadores domésticos son mujeres, miembros de minorías étnicas o inmigrantes, su exclusión del ámbito de la legislación laboral constituye una discriminación indirecta fundada en el sexo, la raza, el origen étnico o la nacionalidad.

Puede ser difícil demostrar la discriminación indirecta, sobre todo si provoca una exclusión desproporcionada, pero no absoluta, del trabajo de determinados colectivos. En el Canadá, por ejemplo, ha sido mucho más fácil sustanciar los casos de discriminación indirecta contra miembros de minorías religiosas o personas con alguna discapacidad que los casos de discriminación basada en el sexo o en la raza que daban lugar a disparidades, pero no a la exclusión total del trabajo, en perjuicio de las mujeres o de los miembros de minorías étnicas (Sheppard, 2002).

La discriminación indirecta así definida plantea tres cuestiones de importancia para la programación política. La primera es que pone de manifiesto que, en ocasiones, tratar del mismo modo a personas diferentes, sin tomar debidamente en cuenta las circunstancias propias

² La falta de locales adecuados o asequibles complica mucho las cosas cuando se trata de un negocio de elaboración o preparación de alimentos, sector en el que predominan las empresarias. La reglamentación de estas actividades fija normas de higiene, y la imposibilidad de instalarse en locales apropiados, a causa de costumbres desfavorables a las mujeres, hace que a éstas les sea más difícil que a los hombres «regularizar» sus negocios y les expone al hostigamiento de las autoridades públicas (véase Richardson, Howarth y Finnegan, 2003, pág. 23).

de quienes están en situación de desventaja, puede perpetuar las desigualdades existentes, o incluso ahondarlas, en lugar de disminuirlas. Es decir, que en algunos casos para poner en práctica la igualdad hay que tratar de modo diferente a las personas diferentes (Minow, 1998). Lo que se plantea seguidamente es si se justifica ese trato desigual y, de ser así, cuáles son los motivos aceptables para consentir cierto grado de desigualdad. Estudiaremos este tema más adelante, en el apartado relativo al modelo de igualdad basado en la justicia social colectiva.

Un problema complejo relacionado con lo anterior es el de cómo valorar la diferencia entre las personas, ya que el hecho de considerarlas «diferentes» o «semejantes» puede dar lugar a resultados injustos. Podemos tropezar con problemas al considerar la diferencia de una persona o un colectivo como *innata* o *intrínseca* — en lugar de como un fenómeno de *relaciones* —, esto es, una característica que surge con referencia a un elemento de comparación. Si definimos la diferencia como algo inherente a una persona o un colectivo, estaremos postulando que existe una persona o un colectivo normal que sirve de patrón, de elemento de comparación. Trataremos en tal caso a los miembros de los colectivos desfavorecidos como excepciones a la regla y, a causa de su diferencia, les reconoceremos derechos especiales, acordes con sus necesidades propias (Ben Israel, 1998). En cambio, si se entiende que la diferencia se crea a través de una relación, la diferencia ya no caracteriza a una persona que se desvía de la norma, sino que las dos personas que estamos comparando simplemente difieren entre sí. Conforme a este planteamiento, la diferencia surge a través de una relación; es decir, la propia relación forja la diferencia que justifica la exclusión de una persona o un colectivo determinado. Las críticas feministas del paradigma de la semejanza y la diferencia aducen que el estudio de la diferencia desde la perspectiva de las relaciones sirve para entender que no es la naturaleza, sino el orden social y jurídico establecido el que engendra y mantiene la subordinación de la mujer³. Desde esta perspectiva, la exclusión que padece una persona que debe desplazarse en una silla de ruedas no es achacable a su diferencia o discapacidad, sino, por ejemplo, a la inexistencia en el centro de trabajo de la oportuna

³ La teoría basada en la diferencia surgió en contra de la actitud primitiva del feminismo liberal, que minimizaba las diferencias entre los sexos para que las mujeres pudiesen asimilarse en las normas dominantes impuestas por un patrón masculino general. Según este planteamiento, ser igual significaba ser semejante. En cambio, la teoría basada en la diferencia aboga por reconocer, en lugar de suprimir, las diferencias entre los sexos y los géneros, ya que propugna que se dé un trato especial a las mujeres, y se tengan en cuenta sus necesidades propias, a causa de su capacidad reproductora y las funciones correspondientes que les asigna la sociedad. Ahora bien, el fallo de la teoría basada en la diferencia estriba en que sigue considerando que los varones son la referencia y las mujeres «el otro» (véase MacKinnon, 1987). Otros defectos del paradigma de la semejanza y la diferencia nacen del hecho de que presupone la existencia de un observador neutral que determina qué debe considerarse diferente y de una norma conforme a la cual se pueda medir la semejanza y la diferencia (Minow, 1987).

rampa de acceso. Es decir, se considera que la causa de la discriminación no estriba en la persona que es diferente, desviante o excepcional, sino en el centro de trabajo o en la sociedad, de modo que ya no se trata de hacer sitio a la diferencia, sino de transformar el centro de trabajo y la organización de la actividad laboral para que ya no haya un único modelo o patrón de referencia «normal».

La segunda consecuencia programática del concepto de discriminación indirecta es que posibilita la labor de valoración crítica y replanteamiento de las prácticas establecidas y los principios arraigados en el mundo del trabajo, con el fin de detectar y suprimir las normas y los procedimientos perjudiciales para los miembros de determinados colectivos. Según este planteamiento, la discriminación no es un acto aislado de un empresario o un trabajador, ya que está profundamente incrustada en la manera en que funcionan los centros de trabajo. Éstos han sido estructurados y dispuestos de modo tal que excluyen o perjudican a los miembros de los colectivos que se desvían del modelo de trabajador tipo, el cual puede consistir, por ejemplo, en un varón blanco casado cuya esposa se ocupa de los hijos y de las tareas del hogar o en una persona sin impedimentos físicos o sensoriales.

La tercera consecuencia del concepto de discriminación indirecta es que posibilita hacer uso de las estadísticas para dilucidar si un criterio aparentemente neutral excluye o perjudica a los miembros de un colectivo frente a los de otro⁴, aunque ello no deja de plantear problemas, pues los análisis estadísticos se basan en la observación de las diferencias entre los resultados que alcanzan los distintos colectivos en el mercado de trabajo y que se consideran injustas, lo cual presupone ya un sesgo. Ahora bien, si se emplean correctamente, las estadísticas pueden poner de manifiesto los casos de discriminación indirecta que hasta el momento eran insospechados⁵. También constituyen un instrumento excelente para seguir de cerca y medir el progreso o el retroceso de la lucha contra la discriminación.

Qué hechos no constituyen discriminación

No se puede tildar de discriminatorias en el sentido reprobable a que venimos refiriéndonos a todas las distinciones fundadas en las características personales. Se acepta que el trato diferente motivado

⁴ Se parte del supuesto de que en un entorno no discriminatorio debe haber un número proporcional de trabajadores hombres y mujeres y de personas de las distintas razas y religiones. La infrarrepresentación de un colectivo debe considerarse a primera vista un indicio fundado de que es probable que exista una práctica discriminatoria. Ahora bien, si no se descubre ningún criterio excluyente o, de hallarse, se justificase por las necesidades del trabajo, estará fuera de lugar la presunción de discriminación.

⁵ Puede verse un análisis excelente de lo difícil que es determinar la existencia de una presunción fundada de discriminación indirecta en Sjerps (1999).

por las condiciones específicas de un puesto de trabajo es justo y eficiente. Por ejemplo, muchas veces se considera que ser hombre o mujer es un requisito legítimo en puestos de trabajo que requieren intimidad física o en actividades artísticas ejecutadas en público. Las opiniones políticas o las creencias religiosas también pueden ser, en circunstancias muy concretas, un requisito admisible para desempeñar determinados empleos. Por ejemplo, la afiliación a un partido político puede ser una condición previa para ocupar altos cargos que conllevan atribuciones especiales relativas a la puesta en práctica de la política oficial de un gobierno; en el mismo sentido, muchas veces se considera que practicar determinada fe religiosa es un requisito necesario para enseñar en establecimientos de enseñanza religiosos. Empero, en todos los casos, estas excepciones a la regla general deben aplicarse dentro de ciertos límites, fundándose en pruebas irrefutables de que el trato especial es indispensable para el trabajo correspondiente, y no deben servir de base para justificar una exclusión sistemática de algunos candidatos. Otras distinciones que no constituyen discriminación condenable son las disposiciones justificadas por la seguridad del Estado.

Tampoco suelen considerarse discriminatorias las medidas especiales de asistencia o protección a determinadas categorías de personas, con objeto de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en la práctica. Son ejemplos de ellas la enseñanza en el centro de trabajo del idioma del país a trabajadores recién inmigrados y la autorización a los trabajadores de una iglesia minoritaria para que utilicen los vestuarios con el fin de cumplir sus obligaciones religiosas. Las leyes que prohíben que las mujeres trabajen en las minas o de noche han sido consideradas tradicionalmente medidas de amparo especiales, aunque la corriente imperante hoy día aboga por proteger a las trabajadoras en el marco más general de la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores — sea cual fuere su sexo — y por el fomento de la igualdad de oportunidades⁶. Ahora bien, la protección de la maternidad va más allá de la esfera de la legislación protectora y se ha de considerar premisa del principio de igualdad en lugar de una excepción a él. También se reconoce que es una distinción justificada el trato preferente basado en el sexo, la raza o la discapacidad, tal como se contempla en las medidas de «discriminación positiva», que veremos más adelante con detalle.

⁶ El informe de la OIT titulado *Trabajo nocturno de la mujer en la industria* reconoce que hay una tendencia general a abrogar la prohibición total del trabajo nocturno de la mujer en la industria incluso en países con normas sociales conservadoras y opiniones estereotipadas acerca de la función económica de la mujer. Aunque se congratula de esta tendencia, el informe advierte de los efectos perniciosos que puede tener para los trabajadores de los dos sexos una revisión de las medidas de protección especiales si no se lleva a cabo teniendo presente la necesidad de garantizar alguna otra protección institucional. Además, se aboga en él por un examen periódico de la legislación protectora para suprimir todas las limitaciones discriminatorias, al tiempo que se reconoce la importancia de llegar a soluciones flexibles y consensuadas (véase OIT, 2001).

El mérito, una idea configurada socialmente

Salvo en las situaciones que hemos mencionado, el único fundamento firme e incuestionable de la diferencia de trato es el mérito, esto es, la relación entre las cualificaciones de una persona y las necesarias para desempeñar determinado puesto. Ahora bien, la definición de lo que constituye el mérito es sumamente polémica, y las distintas versiones del concepto denotan orientaciones políticas diferentes y, en ocasiones, incompatibles⁷. El mérito no es un concepto absoluto ni estático, sino dinámico y relativo, pues, a decir verdad, lo mismo la delimitación de las aptitudes y cualidades que el valor que se les atribuye están configurados socialmente. El talante, cualificaciones y aptitudes que se consideran convenientes y cruciales para el «éxito» corresponden a los de las personas que ocupan cargos de autoridad (MacKinnon, 1987). Los valores e ideas de las empresas acerca de las maneras preferidas de hacer las cosas y de quiénes son las personas idóneas para los diferentes puestos de trabajo, las carreras profesionales y las recompensas corporativas se presentan habitualmente como expresión de un interés y una orientación generales y compartidos, siendo así que, en realidad, se basan en relaciones humanas y de poder. Reflejan las disposiciones en materia de organización del trabajo resultantes de una serie de negociaciones y compromisos entre diversas partes, en los que ni las mujeres y ni otros colectivos discriminados han intervenido ni han tenido influencia.

Ya en 1944, Everett Hugues observó que las decisiones acerca de la contratación y los ascensos se tomaban basándose en dos conjuntos de características: el primero son las condiciones oficiales y legítimas para desempeñar determinado puesto de trabajo, y el segundo, las características personales que, a juicio de la empresa, propician el establecimiento de una relación de confianza y reconocimiento mutuos. La confianza es, sin duda, esencial para alcanzar cierto grado de previsibilidad del comportamiento de las personas recién contratadas y, gracias

⁷ Puede verse un análisis excelente de la complejidad del significado de «mérito» y sus relaciones con el asunto más general de las ventajas y los inconvenientes de la «discriminación positiva» en McCrudden (1998). McCrudden deslinda cinco nociones o modelos de mérito: 1) el mérito en tanto que inexistencia de discriminación deliberada, amiguismo o favoritismo político; 2) el mérito en el sentido común general, conforme al cual es razonablemente probable que la posesión de las cualidades que se consideran generalmente valiosas en la sociedad sea asimismo válida para ejercer determinado puesto de trabajo; 3) el mérito ligado estrictamente al puesto de trabajo, lo cual entraña que debe contratarse o asignarse a la persona que posee las cualificaciones idóneas para el empleo; 4) el mérito en tanto que capacidad para conseguir determinados resultados, según lo cual lo más importante para desempeñar mejor un empleo no es tener las cualificaciones preestablecidas, sino poseer las cualidades esenciales para llevar a cabo las tareas asignadas; 5) el mérito en tanto que capacidad para ser provechoso a la empresa o entidad, esto es, la posesión de los atributos gracias a los cuales una persona sirve lo más eficazmente posible a la misma considerada en su conjunto, más allá de su aptitud para tal o cual puesto de trabajo.

a ello, asegurar el funcionamiento sin tropiezos de la empresa. Se pensaba que tratar con semejantes que fueran «homogéneos» socialmente — esto es, hombres en entidades en las que predominaban los varones — era menos inseguro que hacerlo con personas diferentes e «imprevisibles», como las mujeres (véase Hugues, 1944, citado en Burton, 1991).

Lo anterior indica que las estructuras organizativas y profesionales condicionan las posibilidades, o la falta de ellas, que tienen las personas. Esas estructuras conforman asimismo la percepción que se tiene de qué personas concretas son buenas o no profesionalmente, con independencia de su valía y aspiraciones verdaderas. De lo que se trata, pues, es de idear maneras para medir y comparar el valor de diferentes trayectorias vitales y laborales basándonos en criterios exentos de sesgos por razón del sexo, la raza o las aptitudes, para no privar a nadie de la igualdad de oportunidades sólo porque pertenece (involuntariamente) a un colectivo.

Las intersecciones o cruces de varios motivos de discriminación

Son varias las características personales que se han ido reconociendo, internacional y nacionalmente, como causa de discriminación en el trabajo. Además de los siete motivos mencionados explícitamente en el Convenio núm. 111 de la OIT, hay otros, como la discapacidad, la edad, la condición sexual, el estado de salud y la pertenencia a un sindicato. Los rasgos personales que dan lugar a prácticas discriminatorias difieren, entre otras cosas, por su índole, por la facilidad o dificultad con que se pueden detectar y porque pueden variar. Por ejemplo, el sexo o la raza son visibles normalmente en la apariencia de una persona y se los considera habitualmente rasgos fijos e inmutables; las creencias religiosas, las opiniones políticas y la condición sexual, en cambio, no son siempre apreciables a primera vista y quizá sean más variables con el transcurso del tiempo. La discriminación fundada en estos motivos presupone que las personas transmiten información, o tienen comportamientos o apariencias vestimentarias que llevan a otras a asociarlas con determinadas religiones, orientaciones políticas o preferencias sexuales marcadas por estereotipos negativos. No se trata, pues, sólo de la religión que una persona profese, sino, muchas veces, de *suposiciones* acerca de su pertenencia a una religión, deducidas de su color de piel o de otros signos, o bien de la nacionalidad o de los orígenes nacionales que se le suponen, debido a las cuales un empleador tal vez no le dé trabajo o la despidan.

Ahora bien, las características que producen desfavor son más imprecisas de lo que pudiera parecer en un principio, y lo mismo sucede con las delimitaciones entre ellas. Así, por ejemplo, se puede utilizar la

«raza» para referirse a distinciones basadas en el color de la piel o el origen étnico, o bien se la puede hacer equivalente a una combinación de religión y cultura (Modood, 1992). El «color» es otro concepto brumoso, ya que es en buena medida una apreciación subjetiva. La composición demográfica del Brasil muestra lo enormemente difícil que es establecer fronteras claras entre distintos matices de color, pues las delimitaciones son ambiguas, si bien parece existir una correlación entre la impresión que se tiene del color de una persona y su condición socioeconómica: por lo común, cuanto más elevada sea la posición social de alguien, más clara se considerará que tiene la piel, lo cual ha llevado a algunos analistas a decir que «el dinero blanquea y la pobreza oscurece» (Silva, 2002). Ello nos indica que el color y la clase social impregnan el proceso de selección para los puestos de trabajo y los pasos posteriores dentro del mercado laboral (incluido el desempleo), aunque la clase parece prevalecer sobre el color en tanto que causa de relegación (*ibíd.*).

La discapacidad es una categoría vasta y fluida. Las personas pueden pasar a padecer una minusvalía en diferentes momentos de la vida, antes o después de ingresar en el mercado laboral, por diferentes causas y de distintos modos. Las discapacidades se adquieren de diversas maneras, adoptan diferentes formas, físicas y mentales, y necesitan remedios y medidas de adaptación asimismo diferentes.

En pocas palabras, apenas hay motivos para suponer que existe alguna semejanza entre los colectivos sociales ni por lo que se refiere a la manera en que resultan desfavorecidos ni en cuanto a sus necesidades; igualmente diversas son las circunstancias y los casos de discriminación *en el seno* de colectivos supuestamente homogéneos. Por ejemplo, la situación de las mujeres con alguna discapacidad es muy preocupante, sobre todo en los países en los que la función primordial, cuando no única, de las mujeres es ser esposas y madres. Al tenerlas por inaptas para el matrimonio, se piensa que son una carga para la familia y están expuestas a toda suerte de vejámenes. No se les da una instrucción general o una formación profesional como a las demás personas — aunque, por lo demás, muchas veces no corresponderían a sus necesidades propias —, ni siquiera se les prestan servicios de salud o asistencia (Feika, 1999).

No existe un fenómeno único de opresión que se ejerza sobre todos los miembros de un colectivo desfavorecido. Las mujeres, por ejemplo, padecen diferentes tipos de discriminación y de privaciones, en distintos grados según, entre otros factores, su clase, preferencia sexual y color de piel. No podemos separar las desventajas que padecen las mujeres por serlo de las que tienen su origen en otros atributos personales o de identidad ni de la interacción de identidades que muchas veces es la causa de actos de exclusión y disfavor que sólo padecen

quienes poseen tal o cual mezcla de identidades⁸. Por ejemplo, las mujeres de una etnia minoritaria pueden padecer discriminación mientras que no la sufren ni los varones de la misma minoría ni las mujeres de la población predominante. Varios casos de acoso sexual registrados en el Canadá constituyen un ejemplo interesante de los efectos acumulados del sexismo y el racismo⁹.

El reconocimiento de que la interpretación tradicional de la discriminación fundada en motivos concretos (por ejemplo, el sexo, la raza, la edad o la discapacidad) deja de lado la situación que viven determinados «subgrupos» de personas (por ejemplo, las mujeres de tal o cual raza o edad) ha propiciado la aparición del «análisis interseccional». En un artículo que abrió perspectivas enteramente nuevas, Kimberlé Crenshaw señala que la discriminación que tal vez sufra una mujer de color por su sexo y el color de su piel no se reduce a la mera suma del sexismo y el racismo, sino que es una mezcla de ambos elementos y que es esta sinergia la causa de que la discriminación que padecen las mujeres no blancas sea distinta en términos cualitativos, no cuantitativos (Crenshaw, 1991). Este método de análisis es acertadísimo para poner de manifiesto nuevos tipos de discriminación que habían permanecido ocultos a los ciudadanos en general y para lograr que se preste atención a las personas más indefensas (Makkonen, 2002). También ha ayudado a revelar las limitaciones y los problemas de un sistema de protección de los derechos humanos fundado en categorías y motivos de discriminación de índole colectiva. A este enfoque por categorías se le puede escapar la especificidad de la discriminación «interseccional» que sufren personas con varias identidades, las cuales, por consiguiente, pueden verse privadas de la protección oportuna (Sheppard, 2001).

La igualdad de trato y de oportunidades, un concepto polifacético

Es evidente que — por estar tan generalizada y por su arraigo institucional y cimientos culturales y políticos — la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola, y que tampoco bastará con suprimir los obstáculos o medidas desfavorables contra determinadas personas o colectivos para resolver el problema y alcanzar en la práctica la igual-

⁸ Fueron las feministas negras norteamericanas quienes mejor consiguieron descubrir que estaban sesgados los supuestos teóricos del movimiento de liberación de la mujer dominantes hasta finales del decenio de 1970. La tesis principal que denunciaron era la que sostenía que todas las mujeres, fueran cuales fuesen su edad, clase u otras características, tropezaban con los mismos obstáculos y prejuicios que las mujeres blancas de clase media (Byrnes, 1997).

⁹ Los estereotipos acerca de la sexualidad de las blancas difieren de los referentes a las aborígenes o las asiáticas y, por lo tanto, es razonable pensar que habrá diferencias entre un caso en que un hombre blanco acosa sexualmente a una mujer blanca y otro en que la víctima es asiática o aborigen (véase Duclos, 1993).

dad de trato y de oportunidades para todos. Para combatir la discriminación en el empleo y la ocupación y promover la igualdad es esencial desplegar esfuerzos deliberados, sistemáticos y prolongados en los que participen el Estado, las empresas, las organizaciones de trabajadores y los propios colectivos discriminados (OIT, 2003), mas para dilucidar el modo mejor de alcanzar esta meta es igualmente esencial aclarar el significado de la «igualdad en el trabajo».

La igualdad en el trabajo es un concepto escurridizo y sin cristalizar, cuyo contenido y cuyo alcance varían según el país y con el paso del tiempo, debido sobre todo a la influencia de las circunstancias económicas, sociales y culturales¹⁰. La variedad de significados de la igualdad de oportunidades pone de manifiesto la existencia de maneras igualmente muy variadas de entender la discriminación, qué y quién la causa, sus desigualdades y desventajas consiguientes en el mercado de trabajo y cómo darles solución. Es, pues, importante, para la formulación de políticas idóneas, comprender los diferentes significados atribuidos al concepto de igualdad.

Según la tipología de McCrudden (2002)¹¹, cabe distinguir tres significados o modelos de la igualdad: el modelo de justicia procedimental o individual, el modelo de justicia colectiva y la igualdad como reconocimiento de la diversidad.

La igualdad como justicia procedimental o individual

El modelo de justicia procedimental o individual es un planteamiento que tiene por finalidad reducir la discriminación en el terreno laboral proscribiendo las consideraciones basadas en características personales del trabajador que no guardan relación directa con el puesto de trabajo pero que tienen efectos perjudiciales en quienes las poseen. Es de orientación claramente individualista y refleja el respeto por la

¹⁰ La noción de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo ha suscitado debates considerables. Pueden verse reseñas de las diferentes nociones de igualdad en Wentholt (1999) y en Barnard y Hepple (2000).

¹¹ En realidad, McCrudden distingue cuatro significados o modelos de igualdad que, aunque se fundan en la experiencia de la Unión Europea, son válidos igualmente en otros países y regiones: el modelo de justicia individual, el modelo de justicia colectiva, la igualdad como reconocimiento de la diversidad y la igualdad como participación. Este último modelo se basa en la creencia de que es esencial potenciar la autonomía de las víctimas de discriminación a fin de que se emancipen del trato injusto, para lo cual es decisivo que participen, en pie de igualdad con otros colectivos, en los procesos de adopción de decisiones que influyen en sus oportunidades en el trabajo y en la sociedad en general. Aunque estamos plenamente de acuerdo en que es necesario que quienes sufren discriminación participen en la concepción, la puesta en práctica y la supervisión de las políticas de igualdad, creemos que se da una superposición entre la igualdad en tanto que participación y la igualdad en tanto que reconocimiento de la diversidad, por lo cual hemos decidido prescindir de aquella en nuestra exposición.

eficiencia, el mérito y el desempeño profesional. Su objetivo fundamental es cuidar de que las normas de la competencia entre las personas no sean discriminatorias y se apliquen con justicia a todos, sean negros o blancos, hombres o mujeres, miembros de grupos étnicos mayoritarios o minoritarios, etcétera. Tomando de Fredman la metáfora de los competidores en una carrera, diremos que la finalidad de la justicia procedimental es igualar los puntos de partida de los atletas (Fredman, 1999) y que la consecuencia práctica de este método es la homogeneidad de trato basada en la premisa de la semejanza de las personas. Desde esta perspectiva, la igualdad equivale a un trato parejo (Hepple, 2001). La supresión de los obstáculos a la competencia leal tiene por finalidad habilitar a todas las personas — con independencia de su raza, religión o edad — para que sean recompensadas conforme a su mérito, sus talentos y sus aptitudes propios. Ahora bien, esta teoría no reconoce el hecho de que distintos colectivos son desiguales en cuanto a su dotación de capital social y humano como consecuencia de la discriminación que sufren sus componentes antes de entrar al mercado laboral. Tampoco se ocupa del problema de alcanzar una presencia y una distribución más equilibradas de los colectivos en los diferentes sectores y ocupaciones. Como ha observado Hepple (*ibíd.*), se puede satisfacer la reclamación de un trato igual en este sentido privando a dos personas de un beneficio determinado o bien dándoselo a ambas. Además, como ya hemos dicho, aunque se trate sistemáticamente de manera igualitaria a personas diferentes, éstas pueden lograr resultados muy desiguales. Desde el punto de vista jurídico este modelo se centra en la lucha contra la discriminación directa y en las medidas correctivas individuales; por lo general, el objetivo es combatir a los autores de la discriminación deliberada. Admite también la «discriminación positiva» y las medidas de adaptación especiales, pero las considera una excepción al principio de igualdad (McCrudden, 2002). Se ha criticado el modelo de justicia procedimental porque no reconoce el carácter individual e institucional de la discriminación, descarta la existencia de discriminación dentro y fuera del mercado laboral y da más importancia a la intención de discriminar que a las consecuencias de ella (McCrudden, 1999). Para colmar estas lagunas se ha propuesto el concepto de igualdad sustantiva, más amplio que el de igualdad formal, ya que aboga por alcanzar en la práctica mejoras de la condición y la participación en la sociedad de los colectivos desfavorecidos. Cabe considerar que los modelos expuestos a continuación son variantes del concepto de igualdad sustantiva.

La igualdad en tanto que justicia social

El modelo de justicia colectiva se ocupa más de los *resultados* de las decisiones de contratar o despedir que del propio proceso de adop-

ción de éstas. El principio o premisa en que se funda es el de que existen desequilibrios en el provecho que reporta el mercado laboral a los estamentos y colectivos sociales y que determinadas personas se encuentran en desventaja por pertenecer a uno de ellos. Este modelo destaca la situación relativa de los diferentes colectivos más que la de las personas consideradas individualmente.

La finalidad primordial de este modelo de igualdad es reducir y erradicar gradualmente las desigualdades entre los colectivos dominantes y los discriminados o subordinados. Como su eje son los efectos de la discriminación, se considera necesario suprimir los factores determinantes del desfavor, sin importar quién haya causado el problema. La meta puede ser reparar las consecuencias de una discriminación anterior o promover la justicia distributiva en la actualidad. Se da más relieve a expresiones como igualdad de resultados y desventaja que al vocablo discriminación. El blanco de este modelo es la discriminación indirecta o negativa y, en el plano jurídico, se basa sobre todo, aunque no de manera exclusiva, en las estadísticas para hallar las pruebas de discriminación.

Este planteamiento de la igualdad aboga por alcanzar una presencia equitativa de los miembros de los colectivos desfavorecidos en la población ocupada, por que tengan un acceso justo a la educación y la capacitación profesional y por su participación justa en el reparto de beneficios, para lo cual puede ser necesario adoptar medidas especiales, entre otras, las de «acción afirmativa», que suelen denominarse con la expresión «discriminación positiva». Aunque éste es un concepto que carece todavía de una definición jurídica reconocida universalmente (Naciones Unidas, 2002), podemos definirlo de manera muy general como «tratar a una subclase o a un grupo social de manera diferente para mejorar sus posibilidades de obtener un bien determinado o para lograr que obtenga un porcentaje de determinados bienes» (Faundez, 1994, pág. 3). Abarca diversos programas y medidas destinados a los miembros de colectivos desfavorecidos por una discriminación vigente o como consecuencia de la practicada en épocas anteriores. Las medidas pueden consistir en esfuerzos sistemáticos y activos para localizar a las personas cualificadas de los colectivos de que se trate, a fin de concederles alguna preferencia cuando existe un margen muy estrecho de diferencia entre los solicitantes de trabajo, o bien en dar a los miembros de los mismos una preferencia sustancial sobre las personas pertenecientes a los colectivos dominantes (Blanpain, 1990). El trato preferente puede estar ligado al logro de objetivos cifrados para aumentar la representación de los colectivos de que se trate, fijados en el marco de planes de empleo igualitario. También puede estar ligado a sistemas de cupos que asignen un porcentaje de determinados puestos o cargos a los miembros de estos colectivos.

El trato preferente refleja la creencia de que la manera más eficaz de vencer los prejuicios arraigados acerca de la falta de aptitudes y el mal talante de los miembros de los colectivos desfavorecidos es imponer la presencia de algunos de ellos para demostrar que pueden ser tan valiosos como los demás en puestos que anteriormente les estaban vedados. También se basa en la opinión de que la existencia de una masa crítica de trabajadores de esos colectivos es señal inequívoca de que hay una voluntad real de alcanzar la igualdad en el trabajo. Además, parte de la premisa de que sólo se pueden poner en jaque las reglas y prácticas discriminatorias del mercado laboral si la composición de la población activa es proporcional a la de la sociedad en cuanto a sexos, razas, religiones, etcétera.

Ahora bien, las medidas de acción afirmativa («discriminación positiva») han sufrido críticas severas en los últimos años. La acusación más frecuente ha sido que constituyen una discriminación inversa, ya que acarrear un trato preferente a determinadas personas basado en características — como el sexo o la raza — que no vienen al caso desde la perspectiva de la igualdad formal. Otra crítica a la «discriminación positiva» es que suele favorecer a unos pocos miembros de los colectivos beneficiarios que ya se encuentran en situación de ventaja relativa (Edwards, 1987). Otra más se refiere a las supuestas pérdidas de eficiencia que acarrea el descenso de nivel que estas medidas entrañan: el trato preferente, dice esta argumentación, hace que los miembros de los colectivos beneficiarios no se preocupen por mejorar sus cualificaciones profesionales, lo cual disminuye su prestigio a ojos de la sociedad, ya que siempre se pensará que su contratación o sus ascensos obedecen a privilegios y no a méritos verdaderos (Loury, 1999). Estas apreciaciones generan resistencia y oposición de los miembros de los estamentos sociales mayoritarios, que se sienten perjudicados injustamente, lo cual profundiza la fragmentación social (Calvés, 1999).

En su análisis de la «discriminación positiva» en Sudáfrica, Dupper (en prensa) defiende convincentemente que el debate actual sobre este tema sería más fructífero si se justificase aquella como medio para promover «formas muy convenientes de cambio social», y no como modo de reparación de agravios cometidos en otros tiempos. En lugar de la estrategia retrógrada intrínseca al argumento de la reparación, Dupper aduce razones progresistas en favor de la «discriminación positiva». Poner la mirada en el futuro ayudará sin duda a superar algunos de los problemas que plantea el intento de establecer un nexo causal entre los agravios de otras épocas y la situación actual de determinadas personas, y forjar una sociedad diferente en la que se trate por igual a todos los seres humanos.

La justicia social entendida como igualdad entre colectivos no afronta sólo los obstáculos de la demanda mediante leyes que castigan la discriminación y medidas de «discriminación positiva» para modificar

el comportamiento y las actitudes de los empleadores y de los denominados «guardianes»¹²; este planteamiento también preconiza que se actúe en el ámbito de la oferta, ya sea mejorando la cualificación profesional de los miembros de colectivos desfavorecidos, ya sea aumentando el número de oportunidades laborales gracias a la creación de puestos de trabajo. Lo anterior quiere decir que se deben complementar las leyes contra la discriminación con otras medidas públicas cuya finalidad no tiene por qué ser sólo combatir la discriminación. Por ejemplo, algunos especialistas afirman que la política de salario mínimo puede cumplir perfectamente el objetivo de disminuir las desigualdades de remuneración en el tramo inferior de la escala salarial sin necesidad de leyes de igualdad de remuneración (Rubery, 2002).

La igualdad en tanto que diversidad

Este modelo, para el cual la igualdad es el reconocimiento de la diversidad y la identidad, se basa en admitir que toda persona tiene diferentes identidades de igual valor, formadas por su raza, color de la piel, sexo, preferencia sexual, etcétera. Si no se reconoce la importancia de esas distintas identidades, se practica la opresión y la discriminación. Este modelo, que apareció a finales del decenio de 1970 y principios del siguiente, es fruto de la labor de los movimientos de mujeres, las organizaciones indígenas y tribales y los movimientos de lesbianas y gays, entre otros, que reivindican el reconocimiento de su derecho a ser diferentes y piden que se acepte y reconozca políticamente su diversidad en todos los ámbitos de la sociedad. No se trata de alcanzar un comportamiento uniforme de hombres y mujeres o de las personas de diferentes razas o religiones, sino de implantar unas estructuras laborales que integren y recompensen, en pie de igualdad, los talentos, necesidades y aspiraciones propios de colectivos diferentes¹³. Dicho de otro modo, su objetivo no es suprimir la diferencia mediante la asimilación de lo diverso en la cultura y los comportamientos mayoritarios, sino reconocer la diversidad en tanto que activo personal y social y alcanzar la integración sin asimilación.

¹² La palabra «guardianes» califica a un amplio abanico de agentes de las organizaciones y ajenos a éstas, que van desde las agencias de contratación privadas a los contratistas privados que actúan en el marco de programas de formación profesional patrocinados por el Estado y a los mandos jerárquicos, pasando por las instituciones privadas o públicas de asesoramiento y orientación profesional.

¹³ El patrón empleado para determinar el grado de igualdad en el trabajo que ha alcanzado una sociedad puede ser de índole muy discriminatoria si la duración de la jornada laboral, el equilibrio entre la vida laboral y la familiar y el tipo de empleo que se utilizan como referencia en los planes en contra de la discriminación se circunscriben a la pauta tradicional de los trabajadores varones con un puesto fijo y a tiempo completo.

Las manifestaciones jurídicas de este modelo se hallan en el aumento de los motivos por los que la ley prohíbe la discriminación en varios países y en la promulgación de leyes por las que se reconoce la existencia y personalidad propia de colectivos sociales concretos. En América Latina, por ejemplo, se considera que el reconocimiento de derechos culturales, económicos y políticos privativos de los pueblos indígenas — que se suman a los concedidos a la población general — es un instrumento para remediar injusticias de otras épocas, reducir las desigualdades y alcanzar la equidad y la cohesión sociales (Plant, 1998). Merece la pena observar que este planteamiento basado en la diversidad ha ejercido enorme atractivo en los defensores de la igualdad por motivos económicos, doctrina denominada de la «gestión de la diversidad», según los cuales las diferencias personales y la diversidad colectiva mejoran la productividad, la innovación y la eficiencia de los trabajadores, lo cual impulsa una cultura corporativa que alienta la heterogeneidad de la mano de obra. Ahora bien, este planteamiento se centra en la persona y sus puntos fuertes, pero no aborda ni las relaciones ni la dinámica existentes entre diferentes colectivos. Contribuye a poner en tela de juicio la imagen del varón blanco en tanto que trabajador de referencia, pero por sí solo no hace mella en la discriminación estructural (Crow, 1999).

Quienes critican el modelo de la igualdad consistente en la diversidad y la identidad afirman que, en determinadas circunstancias, al poner el acento en la diversidad puede dejarse de lado el objetivo de la justicia distributiva tan necesario para los colectivos desfavorecidos económicamente. En los Estados Unidos, por ejemplo, la insistencia en la diversidad está levantando críticas de ciudadanos negros porque la ampliación de las medidas de «discriminación positiva» a los estadounidenses de origen extremooriental puede mermar la cuantía de las medidas redistributivas de que disfrutaban (McCrudden, 2002). Otra crítica de este modelo dice que la importancia que atribuye a las identidades colectivas acaba por difuminar las identidades existentes en un mismo colectivo (pues las personas pertenecientes a una etnia difieren entre sí por su edad, estado civil, sexo, etc.), lo cual encajona a la gente dentro de confines fijados artificialmente y niega los cambios que experimentan con el tiempo sus aspiraciones y demandas. Todo ello refuerza los estereotipos mismos que quieren erradicar las leyes contra la discriminación. Algunos analistas han aducido, además, que el reconocimiento de derechos de colectivos minoritarios se opone frontalmente a la procura de la igualdad entre los sexos, ya que las culturas y normas minoritarias tienen características sexistas que perpetúan unas desigualdades considerables de autoridad y de ventajas entre el hombre y la mujer (Okin, 1999).

Una variante del modelo de la diversidad, que lo lleva hasta su conclusión lógica, es el denominado «programa transformador», cuyo

objetivo es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, razas, grupos étnicos, etcétera, en el mercado de trabajo por lo que se refiere a las recompensas económicas y las facultades, sin pretender que todos logren unos resultados idénticos (Rubery y otros, 1998). Para ello, la estructura y los principios del mundo del trabajo deben asumir fielmente y valorar por igual las aspiraciones, los talentos y las trayectorias profesionales de una población activa mixta y variada, finalidad que evidentemente no se podrá lograr de la noche a la mañana. El fomento de la autonomía de personas y colectivos desfavorecidos es esencial para avanzar por este camino, pues sólo si poseen mayor capacidad de negociación lograrán cuestionar y reformar las estructuras profesionales y los principios y prácticas laborales para que sean socialmente integradores. Se propone, por consiguiente, un programa de implantación de la igualdad en dos etapas, en la primera de las cuales el objetivo consistirá en que las instituciones y prácticas laborales atiendan las necesidades propias de los colectivos desfavorecidos y mejoren su representación en todos los sectores, jerarquías laborales y organizaciones representativas. En la segunda, se transformarán la estructura y los principios del mundo del trabajo a resultados de este impulso cuantitativo y cualitativo a la participación de todos los sectores sociales (Bercusson y Dickens, 1996).

Observaciones finales

Para erradicar la discriminación en el empleo y la ocupación hay que promover la igualdad de trato y de oportunidades. Ahora bien, aunque está comúnmente aceptado el principio de igualdad, el concepto de discriminación tiene perfiles brumosos, por lo que pueden surgir discrepancias acerca del significado de igualdad y de sus consecuencias en los planos normativo y político. En este artículo hemos analizado el concepto de discriminación y sus diversas facetas. Hemos recalcado el valor del análisis cruzado, que ha sacado a la luz tipos de discriminación que hasta entonces permanecían ocultos y ha aprehendido en toda su complejidad la discriminación que padecen las personas más desfavorecidas. Para aclarar la noción de igualdad en el trabajo hemos expuesto tres modelos generales de igualdad: el modelo de justicia procedimental o individual; el modelo de igualdad basado en la justicia social, y la igualdad en tanto que reconocimiento de la diversidad. También hemos estudiado brevemente los cimientos ideológicos de estos planteamientos y sus consecuencias en los planos normativo y político. En la práctica, el camino hacia la igualdad no sigue estrictamente ninguno de ellos; antes bien, suele asentarse en un conjunto de políticas congruentes con los diferentes planteamientos, lo cual pone de manifiesto lo polimorfo y dinámico que es el concepto de igualdad y que necesitamos de los tres modelos para aprehender sus variadas facetas.

Bibliografía citada

- Barnard, Catherine, y Hepple, Bob. 2000. «Substantive equality», *Cambridge Law Journal* (Cambridge), vol. 59, págs. 562-585.
- Ben Israel, Ruth. 1998. «Equality and the prohibition of discrimination in employment», en *Comparative law and industrial relations in industrialized market economies*. La Haya, Kluwer Law International, págs. 239-276.
- Bercusson, Brian, y Dickens, Linda. 1996. *Equal opportunities and collective bargaining in Europe. Part 1: Defining the issue*. Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Blanpain, Roger. 1990. «Equality of treatment in employment», en K. Zweigert (director): *International Encyclopaedia of Comparative Law*. Leiden, Martinus Nijhoff.
- Burton, Clare. 1991. *The promise and the price: The struggle for equal opportunity in women's employment*. St. Leonards (Nueva Gales del Sur), Allen and Unwin.
- Byrnes, Andrew. 1997. «Hacia la aplicación más efectiva de los derechos humanos de la mujer mediante la utilización de las normas y procedimientos del derecho internacional de los derechos humanos», en Rebecca J. Cook (directora): *Derechos humanos de la mujer. Perspectivas nacionales e internacionales*. Bogotá, Profamilia, págs. 189-225.
- Clavés, G. 1999. «Les politiques de discrimination positive», *Problèmes politiques et sociaux* (París), núm. 822.
- Crenshaw, Kimberlé. 1991. «Mapping the margins: Intersectionality, identity politics and violence against women of colour», *Stanford Labour Review* (Stanford, California), vol. 43, núm. 6, págs. 1241-1299.
- Crow, Mary. 1999. «Achieving equality of opportunity», en John W. Leopold, Lynette Harris y Tony Watson (directores): *Strategic human resourcing: Principles, perspectives and practices*. Londres, Pitman, págs. 291-309.
- Duclos, N. 1993. «Disappearing women: Racial minority women in rights cases», *Canadian Journal of Women and the Law* (Ottawa), vol. 6, pág. 25.
- Dupper, Ockert. En prensa. «In defence of affirmative action in South Africa», *South African Law Journal* (Kenwyn).
- Edwards, J. 1987. *Positive discrimination, social justice and social policy: Moral scrutiny of a policy practice*. Londres, Tavistock.
- Faundez, Julio. 1994. *Affirmative action: International perspectives*. Ginebra, OIT.
- Feika, Irene. 1999. *Women with disability – The most marginalized group of all* (de DPI Newsletter, vol. 6, núm. 1). Reproducido en <http://www.dpi.org/en/resources/topics/documents/Women-Strategy.doc>.
- Fredman, Sandra. 1999. *A critical review of the concept of equality in UK anti-discrimination law*. Examen independiente de la aplicación de la legislación contra la discriminación en el Reino Unido, documento de trabajo núm. 3. Cambridge, Centre for Public Law, Universidad de Cambridge.
- Hepple, Bob. 2001. «Igualdad, representación y participación para un trabajo decente», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120, págs. 5-20.
- Hugues, Everett. 1944. «Dilemmas and contradictions of status», *American Journal of Sociology* (Chicago), vol. 50, págs. 353-359.
- Loury, Gleen C. 1999. *Social exclusion and ethnic groups: The challenge to economics*. Ponencia presentada ante la Conferencia anual del Banco Mundial sobre la Economía del Desarrollo, Washington, 28-30 de abril. Washington, Banco Mundial.
- MacKinnon, Catharine A. 1987. «Difference and dominance: On sex discrimination», en Catharine A. MacKinnon (directora): *Feminism unmodified: Discourses on life and law*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, págs. 32-45.
- Makkonen, Timo. 2002. *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Turku Abo, Abo Akademi University, Institute for Human Rights.
- McCrudden, Christopher. 2002. *Equality at work: Legal approaches in the European Community*. Estudio preparado para el informe *La hora de la igualdad en el trabajo* (OIT, 2003). Ginebra, OIT, julio.

- . 1999. «Regulating discrimination: Advice to a legislator on problems regarding the enforcement of anti-discrimination law and strategies to overcome them», en Titia Loenen y Peter R. Rodrigues (directores): *Non-discrimination law: Comparative perspectives*. La Haya, Kluwer Law International, págs. 295-314.
- . 1998. «Merit principles», *Oxford Journal of Legal Studies* (Oxford), vol. 18, núm. 4, págs. 543-579.
- Minow, Martha. 1988. «Feminist reason: Getting it and losing it», *Journal of Legal Education* (Cleveland, Ohio), vol. 38, pág. 47.
- . 1987. «The Supreme Court, October 1986 Term, Foreword — Justice engendered», *Harvard Labour Review* (Cambridge, Massachusetts), vol. 101, núm. 10, págs. 32-58.
- Modood, Tariq. 1992. «Cultural diversity and racial discrimination in employment selection», en Bob Heppel y E. Sczyszack (directores): *Discrimination — The limits of law*. Londres, Mansell, págs. 227-239.
- Naciones Unidas (Consejo Económico y Social). 2002. *Prevención de la discriminación. El concepto y la práctica de la acción afirmativa*. Documento E/CN.4/Sub.2/2002/21. Ginebra, Naciones Unidas.
- OIT. 2003. *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director General (Informe I, Parte B) a la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003). Ginebra.
- . 2001. *Trabajo nocturno de la mujer en la industria*. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1B) a la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2001). Ginebra.
- . 1988. *Igualdad en el empleo y la ocupación*. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 75.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1988). Ginebra.
- Okin, Susan Moller. 1999. *Is multiculturalism bad for women?* Princeton (Nueva Jersey), Princeton University Press.
- Plant, Roger. 1998. *Issues in indigenous poverty and development*. Technical Study, núm. IND-105. Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Richardson, P., Howarth, R., y Finnegan, G. 2003. *Jobs, gender and small enterprises in Africa: A study on women's enterprise development: Key issues from research*. Ginebra, OIT e Ireland Aid, julio.
- Rubery, Jill. 2002. *Pay equity, minimum wage and equality at work*. Documento de trabajo del Programa InFocus sobre la Declaración de la OIT, núm. 19.
- ; Bettio, Francesca; Carroll, Marilyn; Fagan, Colette; Grimshaw, Damian; Maier Friederike; Quack, Sigrid; Villa, Paola. 1998. *Equal pay in Europe: Closing the gender wage gap*. ILO Studies Series. Londres, Macmillan.
- Sen, Amartya. 1992. *Inequality reexamined*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.
- Sheppard, Colleen. 2002. *Social and structural sources of inequality at work: Insights from the Canadian experience*. Estudio preparado para el informe *La hora de la igualdad en el trabajo* (OIT, 2003). Ginebra, OIT.
- . 2001. «Grounds of discrimination: Towards an inclusive and contextual approach», *Canadian Bar Review* (Ottawa), vol. 80, núm. 3 (octubre), págs. 911-915.
- . 1989. «Recognition of the disadvantaging of women: Promise of Andrews v. Law Society of British Columbia», *McGill Law Journal* (Montreal), núm. 35, págs. 207-225.
- Silva, Nelson do Valle. 2002. *Racial discrimination and anti-discrimination policies in Brazil*. Estudio preparado para el informe *La hora de la igualdad en el trabajo* (OIT, 2003). Ginebra, OIT, junio.
- Sjerps, Ina. 1999. «Effects and justifications: Or how to establish a prima facie case of indirect sex discrimination», en Titia Loenen y Peter R. Rodrigues (directores): *Non-discrimination law: Comparative perspectives*. La Haya, Kluwer Law International.
- Wentholt, Klaartje. 1999. «Formal and substantive equal treatment: the limitations and the potential of the legal concept of equality», en Titia Loenen y Peter R. Rodrigues (directores): *Non-discrimination law: Comparative Perspectives*. La Haya, Kluwer Law International, págs. 53-64.