



EL USO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DE LA OIT PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS QUE TRABAJAN EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA

NOTA ORIENTATIVA SOBRE EL CONVENIO DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN
(EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111)

**EL USO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DE LA OIT PARA
COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS QUE TRABAJAN
EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA**

NOTA ORIENTATIVA SOBRE EL CONVENIO DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN
(EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111)

Autora: Stefania Errico, con la contribución de Birgitte Feiring

ISBN: 978-87-7570-161-2

e-ISBN: 978-87-7570-160-5

Photo: Nirmal Rajendharkumar, Unsplash

Layout: Hedda Bank

© 2023 El Instituto Danés de Derechos Humanos

Wilders Plads 8K

DK-1403 Copenhagen K

Teléfono: +45 3269 8888

www.humanrights.dk

Esta publicación, o cualquier parte de la misma, podrá reproducirse si se citan el autor y la fuente, siempre que dicha reproducción no sea para uso comercial.

En el DIHR, pretendemos lograr que nuestras publicaciones sean lo más accesibles posible. Usamos tamaños de fuente grandes, líneas cortas (libres de guiones), texto alineado a la izquierda y fuerte contraste para una máxima legibilidad. Para obtener más información sobre la accesibilidad, haga clic en: www.humanrights.dk/accessibility

TABLA DE CONTENIDO

PREFACIO	4
EMPLEO Y OCUPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA	5
LA NATURALEZA DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL SECTOR DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA	5
DISCRIMINACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA	6
LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111) PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS QUE TRABAJAN EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA	9
LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA OIT	12
LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 111 DE LA OIT A LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA: EJEMPLOS DE MEDIDAS DE APLICACIÓN	14
EL PAPEL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL CONTROL DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 111	22
REFERENCIAS	23

PREFACIO

Esta nota orientativa ofrece una introducción a algunas de las principales prácticas discriminatorias a las que se enfrentan los pueblos indígenas con respecto al empleo y las ocupaciones en los sectores de la pesca y la acuicultura; explora las normas y orientaciones proporcionadas por el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) para prevenir, abordar y remediar esta discriminación, y sugiere formas concretas en las que los pueblos indígenas pueden utilizar estas normas y los mecanismos de control de la OIT pertinentes para lograr un mayor respeto de sus derechos en materia de pesca y acuicultura.

La nota orientativa se publica en el contexto de los esfuerzos más amplios del Instituto Danés de Derechos Humanos para promover los derechos humanos en el ámbito de la pesca y la acuicultura y para dotar a las partes interesadas del sector con las herramientas y el análisis necesarios que les permitan actuar en ese sentido.

La nota orientativa complementa otros recursos sobre los derechos de los pueblos indígenas en el contexto de la pesca y la acuicultura. Todos ellos están disponibles en el siguiente enlace:

<https://www.humanrights.dk/promoting-human-rights-fisheries-aquaculture>

Indigenous peoples' rights

Indigenous peoples' rights to traditional fishing grounds are violated all over the world, causing devastating effects on their communities.

Companies and states must ensure respect for Indigenous peoples' rights to the fishing grounds they traditionally use.

Find more on indigenous peoples' rights in the fisheries and aquaculture sectors below.

The rights of indigenous peoples in the context of fisheries and aquaculture

FIND THE FULL REPORT HERE >

State obligations related to the rights of indigenous peoples in the context of sustainable fisheries and aquaculture

FIND THE FULL REPORT HERE >

Key messages on Indigenous Peoples' rights in the context of fisheries and aquaculture

FIND THE FULL REPORT HERE >

EMPLEO Y OCUPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA

LA NATURALEZA DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL SECTOR DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA

Según las estadísticas de la OIT, el 55 % de la población indígena empleada, frente al 26,9 % de la población no indígena, trabaja en el sector agrícola (lo cual incluye la agricultura, la silvicultura y la pesca).¹ Las ocupaciones tradicionales, como la agricultura a pequeña escala, la pesca, la caza, la captura de animales (incluida la captura de peces en aguas costeras e interiores con fines de acuicultura), la recolección de productos forestales, la cría de ganado y la producción de artesanía y alimentos desempeñan un papel fundamental en los medios de subsistencia de los pueblos indígenas y están íntimamente relacionadas con sus vidas e identidades culturales.

Para los pueblos indígenas que viven cerca de ríos, lagos, mares y otras masas de agua, la pesca y la acuicultura son ocupaciones fundamentales en las que se basa su sustento. Se calcula que en todo el mundo los pueblos indígenas costeros consumen un total de 2,1 millones (1,5 millones-2,8 millones) de toneladas métricas de marisco al año, lo que equivale aproximadamente al 2 % de las capturas anuales de la pesca comercial mundial.² Para algunos pueblos indígenas del interior, los recursos marinos también son cruciales para su subsistencia y seguridad alimentaria: el salmón que migra río arriba es un recurso clave para comunidades que viven a miles de kilómetros tierra adentro. En la Columbia Británica, las Primeras Naciones que viven a más de 400 kilómetros río arriba en el río Skeena consumen una media de 11 kilogramos de salmón por persona y año, y consumen salmón 63 días al año de media, una cantidad similar a la de las Primeras Naciones que residen en la costa.³

Los pueblos indígenas también ejercen con mayor frecuencia ocupaciones como trabajadores independientes que como asalariados. También es más probable que los pueblos indígenas se dediquen a la economía informal en comparación con las personas no indígenas, especialmente en lo que respecta a las mujeres indígenas.⁴ Sin embargo, un número cada vez mayor de personas indígenas recurre a medios de subsistencia complementarios o alternativos en un esfuerzo por adaptarse a las circunstancias cambiantes que escapan a su control. Ellos realizan diversos trabajos asalariados, incluido el trabajo ocasional y estacional en la industria pesquera.

Al enfrentarse a crecientes presiones, como el despojo, el agotamiento de las poblaciones de peces costeros, la contaminación marina y el cambio climático, así como la reducción de sus ingresos y la inseguridad alimentaria, muchos pescadores indígenas han recurrido a buscar empleo en operaciones industriales de mayor envergadura, donde sus derechos laborales pueden verse a menudo vulnerados debido a la discriminación. Por ejemplo, los buzos miskitos de Honduras se enfrentan a condiciones de trabajo precarias, incluida la falta de medidas de seguridad en el trabajo, lo que se traduce en un elevado número de víctimas de accidentes debidos a la pesca submarina.⁵

DISCRIMINACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA

Debido a una discriminación arraigada estructuralmente desde hace siglos, los pueblos indígenas se enfrentan a diversas dificultades para acceder y desempeñar una ocupación o empleo de su elección. Los pueblos indígenas sufren a menudo "discriminación múltiple", es decir, reciben un trato diferenciado basado en motivos múltiples e interrelacionados, como la raza, el color, la ascendencia nacional y la religión o el origen social.

Se entiende por "territorios y recursos marinos" los espacios marinos y los recursos asociados, en particular los recursos marinos vivos, que los pueblos indígenas han gestionado y utilizado tradicionalmente de acuerdo con su derecho y sistemas de gestión consuetudinarios.

En todo el mundo, **la falta de reconocimiento del derecho de los pueblos indígenas a las tierras, territorios y recursos** que tradicionalmente han poseído, ocupado o de otro modo utilizado o adquirido, es un gran obstáculo para el acceso de los pueblos indígenas a sus ocupaciones y el desempeño de estas sin discriminación. Estas dificultades también afectan al acceso a los territorios marinos, a los recursos marinos y a los terrenos costeros y ribereños. Para las comunidades indígenas pesqueras, los derechos sobre la tierra y el territorio en las zonas costeras y ribereñas son fundamentales para su subsistencia. Estas zonas se utilizan para acceder a los caladeros, almacenar embarcaciones, redes y otros equipos, y realizar actividades posteriores a la captura. Además, en muchos casos, las actividades marítimas de los pueblos indígenas se combinan con otras ocupaciones, como el cultivo, la cría de ganado o la caza, que requieren el acceso a la tierra y a sus recursos correspondientes.

El **actual sistema de licencias y cuotas de pesca comercial** ha supuesto a menudo en la práctica el despojo de las comunidades indígenas pesqueras, cuyos derechos de pesca tradicionales no han sido reconocidos, y que se enfrentan a diversas restricciones a la hora de obtener permisos de pesca y practicar la pesca, incluyendo por ejemplo la prohibición de utilizar redes o equipos modernos.⁶ En algunos países, la práctica de la pesca tradicional por parte de las comunidades indígenas se ha criminalizado de facto.⁷

Las personas indígenas con empleos asalariados suelen sufrir malas condiciones de trabajo, salarios bajos y discriminación.⁸ A nivel mundial, las personas indígenas ganan un 18,5 % menos que las no indígenas. La discriminación sigue siendo una de las causas fundamentales de que los pueblos indígenas ganen menos que sus homólogos no indígenas, incluso en los casos en los que tienen un empleo.⁹

Con frecuencia, los medios de subsistencia de los pueblos indígenas que dependen exclusiva o parcialmente del acceso a la pesca se ven amenazados por **iniciativas de "economía azul"**, como la acuicultura comercial, el turismo y las industrias extractivas y energéticas oceánicas. Esto puede dar lugar al despojo y traslado de los pueblos indígenas de sus territorios, o a impactos medioambientales adversos sobre esos territorios. Por ejemplo en Chile, la expansión de la industria salmonera ha sido posible gracias a que el Estado ha permitido a las empresas establecer sus operaciones

de acuicultura de salmón en zonas que eran tradicionalmente utilizadas por las comunidades indígenas, haciendo caso omiso de sus derechos.¹⁰ Los pescadores indígenas de Chile han visto mermadas sus poblaciones de peces como consecuencia de esta acuicultura del salmón empresarial y a gran escala y su continuo vertido de especies no autóctonas en aguas dulces u océanos, lo que ha alterado los ecosistemas locales y regionales.¹¹

Las comunidades indígenas pesqueras también sufren el impacto negativo de **las iniciativas de conservación marina**, que a menudo se diseñan y se aplican sin consultar a estas comunidades ni contar con su participación, lo que repercute negativamente en la sostenibilidad de sus medios de subsistencia.

La situación es aún más grave en el caso de las **mujeres indígenas**, que a menudo son víctimas de formas múltiples e interrelacionadas de discriminación en el trabajo por motivos de género, identidad indígena y estatus socioeconómico. Esto repercute tanto en sus oportunidades de empleo como en sus condiciones de trabajo. Los bajos niveles educativos, las barreras lingüísticas y las responsabilidades familiares suponen grandes obstáculos a la hora de buscar empleo. Esto puede reflejar pautas de discriminación existentes tanto dentro como fuera de sus comunidades. Como resultado, las mujeres indígenas tienden a depender en gran medida de la economía informal, con una protección social limitada o inexistente y bajos niveles salariales.

MUCHAS MUJERES INDÍGENAS:

- “tienen un acceso más restringido a la educación y la formación a todos los niveles;
- se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo;
- ejercen más a menudo un trabajo no remunerado;
- reciben un salario más bajo por el mismo trabajo;
- tienen un acceso más limitado a los bienes materiales y el reconocimiento formal necesarios para desarrollar su ocupación o para acceder al empleo;
- tienen un acceso más restringido a los puestos administrativos y de liderazgo;
- se enfrentan a peores condiciones laborales, por ejemplo, en lo que concierne a las horas de trabajo, así como la seguridad y la salud en el trabajo;
- son particularmente vulnerables al abuso y acoso sexual y a la trata, ya que a menudo tienen que buscar empleo lejos de sus comunidades, y
- están limitadas por prácticas culturales discriminatorias que, por ejemplo, obstruyen la educación de las niñas o impiden que las mujeres hereden tierras o participen en los procesos de tomas de decisiones.”

OIT. 2008. Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación, Guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT, págs. 6-7.

En las comunidades pesqueras, las mujeres indígenas se dedican principalmente a actividades posteriores a la cosecha, como la preparación y comercialización del pescado. Por tanto, cuando sus comunidades pierden el acceso y el control sobre los territorios marinos, los recursos marinos y las tierras costeras, las mujeres indígenas sufren grandes y diferenciados impactos. Además, dadas las distintas tareas y responsabilidades que tienen las mujeres indígenas, su necesidad de mantener y mejorar sus ocupaciones, incluido el acceso a los mercados, el crédito y el apoyo para hacer frente a las pérdidas posteriores a la cosecha, pueden diferir de las de los hombres. Las mujeres indígenas también pueden enfrentarse a obstáculos dentro de sus propias comunidades si existen prácticas comunitarias que les impiden poseer o heredar tierras, sobre todo costeras, y otros recursos necesarios para desempeñar sus ocupaciones.

LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111) PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS QUE TRABAJAN EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA

El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) es uno de los once convenios fundamentales de la OIT. Adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1958, el Convenio núm. 111 tiene por objeto eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos en todos los aspectos del empleo y la ocupación.

El Convenio va acompañado de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que proporciona directrices no vinculantes sobre la aplicación del Convenio.¹²

El Convenio se aplica a todos los trabajadores, independientemente de si son nacionales o no, en todos los sectores de actividad, tanto en el sector público como en el privado, y en la economía formal e informal. Abarca tanto el trabajo asalariado como el trabajo independiente y por cuenta propia, incluidas las ocupaciones tradicionales practicadas por los pueblos indígenas.¹³

Hasta la fecha, 175 Estados han ratificado el Convenio núm. 111 de la OIT.

Aun cuando no hayan ratificado el Convenio núm. 111m los Estados miembros de la OIT tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios relativos al derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación que es objeto del Convenio, y están obligados, por tanto, a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El término “empleo” se refiere al trabajo realizado en virtud de una relación laboral con un empleador. Por “ocupación” se entiende el oficio, la profesión o el tipo de trabajo realizado por una persona, independientemente de la rama de actividad económica o de la situación profesional del trabajador. En virtud del Convenio, actividades como la agricultura itinerante, la pesca, la captura de animales, la caza, la ganadería o la producción artesanal son “ocupaciones”.

De acuerdo con el Convenio, el alcance de los términos “empleo” y “ocupación” abarca lo siguiente:

- El acceso a la orientación y formación profesionales;
- La admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, incluido el acceso a los servicios de colocación y a los procesos de selección y contratación, así como el acceso a los bienes materiales y servicios necesarios para desempeñar una determinada ocupación, como la tierra, los recursos, el crédito, las facilidades de mercado, etc.;
- Las condiciones de trabajo, incluidas la promoción profesional, la seguridad en el puesto de trabajo, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y las condiciones de trabajo, como el horario laboral, los periodos de descanso, las vacaciones anuales pagadas, las medidas de seguridad y salud en el trabajo, las medidas de seguridad social y las instalaciones y prestaciones sociales relacionadas con el empleo.

“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”.

Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), artículo 1 (a).

Según el Convenio núm. 111, la discriminación existe cuando se hace una distinción, exclusión o preferencia (“trato diferenciado”) sobre la base de determinados motivos (“motivos prohibidos”), y dicho trato diferenciado tiene un efecto negativo sobre el disfrute de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación en el empleo y la ocupación que sufren los pueblos indígenas se considera un aspecto de la discriminación por motivos de raza, color y ascendencia nacional.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT aborda la **discriminación en el empleo y la ocupación que sufren los pueblos indígenas como** “un aspecto de discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional”.

Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT. 2019. Observación general adoptada en 2018, publicación 108.^a reunión CIT (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Convenio abarca tanto la discriminación directa como la indirecta, así como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación.

La **discriminación directa** hace referencia a normas, políticas y prácticas que excluyen o perjudican a determinadas personas por pertenecer a un grupo concreto o por tener ciertas características (por ejemplo: origen indígena, sexo, religión, etc.). Por ejemplo, una empresa pesquera contrata a trabajadores indígenas y no indígenas como trabajadores ocasionales. Sin embargo, los trabajadores indígenas no son contratados con contratos laborales regulares, en virtud de los cuales se pagan mejores salarios y se dispone de prestaciones y subsidios. También se produce discriminación directa cuando determinados requisitos para practicar actividades pesqueras se aplican únicamente a los pescadores indígenas, como la prohibición de utilizar redes o equipos modernos.

La **discriminación indirecta** se refiere a situaciones, normativas o prácticas aparentemente neutras que, en la práctica, dan lugar a un trato desigual de las personas que poseen determinadas características. La discriminación indirecta se produce cuando se aplican las mismas condiciones, tratamientos o criterios a todas las personas, pero con un impacto desproporcionadamente severo en determinadas personas o grupos debido a ciertas características. Por ejemplo, exigir la acreditación de la propiedad de los animales mediante un título de propiedad de la tierra o de ocupación legal como requisito previo para ejercer una ocupación como la cría, producción y comercio de productos ganaderos (lana, carne, cuero) puede conllevar una discriminación indirecta contra los pueblos indígenas en contextos nacionales en los que los pueblos indígenas carecen de un reconocimiento oficial de sus derechos sobre la tierra.

El Convenio también contempla el "**acoso racial**", que se produce cuando una persona es objeto de una conducta física, verbal o no verbal basado en la raza que afecta su dignidad o que causa un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.¹⁴

Sin embargo, no todas las distinciones, exclusiones o preferencias en el empleo y la ocupación equivalen a discriminación. El Convenio identifica tres categorías de medidas que no se consideran discriminatorias, a saber:

- Las basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado;
- Las justificadas por la protección de la seguridad del Estado;
- Medidas de protección o asistencia destinadas a satisfacer las necesidades específicas de determinadas personas o grupos, o los efectos de discriminaciones pasadas con vistas a restablecer un equilibrio (artículo 5 del Convenio).

El Convenio núm. 111 hace referencia expresa a las medidas especiales previstas en otros convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, como el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que abordan específicamente la situación de los pueblos indígenas. Sobre esta base, el Convenio núm. 111 permite a los Estados que lo ratifiquen adoptar medidas especiales para proteger los derechos, las culturas y los modos de vida de los pueblos indígenas.

Las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades de facto que se derivan de una **discriminación profundamente arraigada y de la exclusión social de larga data**, no pueden abordarse de manera efectiva sin **medidas proactivas**. En muchos casos, se requieren medidas especiales del tipo descrito en el artículo 5 del Convenio para corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas y presentes y promover la igualdad de oportunidades para todos.

Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Por ejemplo, tales medidas pueden tener como objetivo:

- Garantizar a los trabajadores indígenas una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos por la legislación aplicable a los trabajadores en general (Convenio núm. 169, artículo 20 (1));
- Impedir la usurpación o la ocupación ilegal de las tierras de los pueblos indígenas por extranjeros no indígenas (Convenio núm. 169, artículos 14 (2) y 14 (3));
- Garantizar que los programas y servicios de educación respondan a las necesidades de los pueblos indígenas y abarquen su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales (Convenio núm. 169, artículo 27).

Además, cualquier medida especial que se adopte deberá determinarse previamente sometiéndolas a consultas con los grupos afectados.

Cuando las medidas de acción positiva se han sometido a **consultas previas y al consentimiento** de los interesados, es más fácil lograr su aceptación general, así como su eficacia y su conformidad con el principio de la no discriminación.

CEACR de la OIT. 2012. Estudio general sobre los convenios fundamentales, párr. 862.

LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA OIT

La aplicación del Convenio núm. 111 de la OIT por parte de los Estados, tanto en la legislación como en la práctica, se revisa a través de un mecanismo de control periódico y de procedimientos especiales.

El mecanismo de control periódico

Una vez que un país ha ratificado el Convenio núm. 111, al igual que otros convenios de la OIT, está obligado, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, a presentar cada tres años memorias sobre las medidas de aplicación que hayan adoptado. Los gobiernos también deben presentar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Estas organizaciones pueden realizar observaciones a las memorias de los gobiernos o enviar sus observaciones sobre la aplicación del Convenio directamente a la OIT.

A continuación, la **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones** (CEACR) examina las memorias del gobierno y los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

La CEACR está compuesta por 20 juristas nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. Su cometido es la realización de evaluaciones técnicas imparciales de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo por parte de los Estados miembros de la OIT.

Además del informe del gobierno, la CEACR también examina otra información pertinente, como la procedente del sistema de las Naciones Unidas. Esto puede incluir información de los órganos de tratados de la ONU responsables de supervisar la aplicación de los tratados específicos de derechos humanos, así como información oficial procedente de órganos y mandatos pertinentes de la ONU, como el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas y el Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas.

A la hora de proceder al examen de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, la CEACR efectúa dos tipos de comentarios a los gobiernos: observaciones y solicitudes directas. Las **observaciones** contienen comentarios sobre cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio en un Estado. Destacan los ámbitos en los que se han producido avances, así como los que suscitan preocupación. Estas observaciones se publican en el informe anual de la CEACR. Las **solicitudes directas**, en cambio, se relacionan con cuestiones más técnicas o peticiones de mayor información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos. Tanto las observaciones como las solicitudes directas pueden encontrarse en el siguiente enlace: www.ilo.org/normlex.

El informe anual de la CEACR con sus observaciones generalmente se adopta en diciembre, se publica en febrero del año siguiente y se presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio. En esta Conferencia, la Comisión de la Conferencia examina el informe sobre la aplicación de las normas en un marco tripartito y selecciona las observaciones que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en estas observaciones son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre el caso. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones en las que recomienda a los gobiernos que adopten medidas específicas para solucionar un problema o que acepten misiones o asistencia técnica de la OIT. Los debates y conclusiones sobre los casos individuales (generalmente 24 casos) examinados por la Comisión de la Conferencia se publican a continuación en su informe. Están disponibles en el siguiente enlace: www.ilo.org/normlex.

Procedimientos especiales

Los procedimientos especiales aplicables al Convenio núm. 111 consisten en un procedimiento de reclamación y un procedimiento de queja.

Las reclamaciones se rigen por el artículo 24 de la Constitución de la OIT. Las organizaciones de trabajadores o de empleadores pueden presentar ante la OIT una

reclamación alegando el incumplimiento por parte de un gobierno de determinadas disposiciones del Convenio núm. 111. Las reclamaciones deben presentarse por escrito y hacer referencia al artículo 24 de la Constitución de la OIT. Deben indicar qué disposiciones del Convenio se alega que han sido violadas.

Una vez recibida la reclamación, el Consejo de Administración de la OIT nombra un Comité Tripartito para examinarla. El Comité Tripartito está compuesto por un representante del Gobierno, un representante del empleador y un representante de los trabajadores. El Comité Tripartito elabora un informe que expone los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye con recomendaciones. Estos informes están disponibles en el siguiente enlace: www.ilo.org/normlex.

Las **quejas** se rigen por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. Podrá presentar una queja contra un Estado miembro por incumplimiento del Convenio: a) otro Estado miembro que haya ratificado el mismo Convenio; b) un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración en el marco de sus competencias.

Tras recibir una queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a esa comisión cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y este se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello. Hasta la fecha, se han creado tres comisiones de encuesta para tratar el incumplimiento del Convenio núm. 111.¹⁵

LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 111 DE LA OIT A LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA PESCA Y LA ACUICULTURA: EJEMPLOS DE MEDIDAS DE APLICACIÓN

La principal obligación del Estado en virtud del Convenio es formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar la discriminación por al menos siete motivos, a saber: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.¹⁶

Aunque el Convenio ofrece un cierto grado de flexibilidad a los Estados en cuanto a la adopción de los métodos más adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, los Estados tienen la obligación inmediata de:

- Formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Esto significa que los Estados deben elaborar y aplicar programas, adoptar medidas adecuadas y establecer mecanismos de control;
- Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

- Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- Facilitar informes sobre los resultados obtenidos con las medidas adoptadas.¹⁷

La promulgación de disposiciones constitucionales o legislativas sigue siendo uno de los medios más ampliamente utilizados para dar efecto a los principios del Convenio.

CEACR de la OIT. 2012. Estudio general sobre los convenios fundamentales, párr. 735.

La aplicación de una política nacional de igualdad presupone la adopción de una serie de medidas específicas, que a menudo consisten en una combinación de medidas legislativas y administrativas, convenios colectivos, políticas públicas, medidas de acción positiva, mecanismos de resolución de conflictos y ejecución, organismos especializados, programas prácticos y acciones de sensibilización.¹⁸

La CEACR ha observado que la discriminación por motivos de raza, color y ascendencia nacional (distinciones basadas en el lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero) está prohibida en la legislación nacional de la mayoría de los países. Sin embargo, son pocos los países que han adoptado medidas proactivas e integrales destinadas a promover una igualdad sustantiva con respecto a esos motivos de discriminación. Por ello, la CEACR ha destacado que, al examinar la situación y decidir las medidas que habrán de adoptarse, es esencial que se tengan en cuenta todos los motivos en la aplicación de la política nacional.¹⁹ Por ejemplo, la CEACR ha pedido expresamente a los Estados que faciliten información, desglosada por sexos, sobre la situación de las personas que pertenecen a pueblos indígenas en el empleo y la ocupación, incluso en las iniciativas empresariales y las actividades tradicionales.²⁰ Además, la CEACR ha subrayado la importancia de consultar a los grupos interesados.

En cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio para prevenir y combatir la discriminación que sufren los pueblos indígenas en materia de empleo y ocupación, incluidas la pesca y la acuicultura, y para garantizar que estas personas disfruten de igualdad de oportunidades y de trato en pie de igualdad con el resto de la población, los Estados pueden verse obligados a adoptar las siguientes medidas en el marco de la política nacional de igualdad:

“La Comisión también desea destacar la **importancia de consultar** con los interlocutores sociales y los grupos interesados en cuanto al diseño, el seguimiento, la aplicación y la evaluación de las medidas y los planes adoptados, con miras a garantizar su pertinencia, sensibilizar acerca de su existencia, promover su aceptación y apropiación más amplias y mejorar su eficacia.”

Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

1. Reconocer los derechos de los pueblos indígenas a sus territorios, tierras y recursos, incluidos los territorios marinos, los recursos marinos y las tierras costeras.

La CEACR ha reconocido que, para muchas personas, la tenencia insegura sigue planteando graves problemas para el disfrute de la igualdad de oportunidades y de trato respecto de la ocupación. Por lo tanto, ha subrayado que promover y garantizar el acceso a los bienes materiales y a los servicios necesarios para desempeñar una ocupación, como el acceso a la tierra, al crédito y a otros recursos, debería formar parte de los objetivos de las políticas nacionales para la igualdad en virtud del artículo 2 del Convenio núm. 111.²¹

“El reconocimiento de la propiedad y posesión de las tierras que tradicionalmente ocupan [los pueblos indígenas] y el acceso a los territorios comunales y los recursos naturales que necesitan para sus actividades tradicionales son fundamentales”.

CEACR de la OIT. 2012. Estudio general sobre los convenios fundamentales, párr. 768.

Por ejemplo, en el caso de Burundi, la CEACR ha pedido al Estado que intensifique sus esfuerzos para garantizar que los pueblos indígenas tengan derecho a practicar sus actividades tradicionales y a conservar sus medios de subsistencia sin discriminación.²² En lo que respecta específicamente a las mujeres indígenas, la CEACR ha acogido con agrado las estrategias encaminadas a mejorar su participación en todos los procesos de regularización y emisión de títulos sobre tierras comunitarias ancestrales.²³

En situaciones marcadas por el rápido otorgamiento de concesiones en tierras tradicionalmente ocupadas por pueblos indígenas, la CEACR ha pedido al Estado que facilite información sobre las medidas adoptadas para proteger los derechos de los pueblos indígenas sobre la tierra, a la espera de que se registren sus títulos colectivos de propiedad de la tierra.²⁴

En cuanto a la pesca y la acuicultura, los Estados deben garantizar que los pueblos indígenas tengan un acceso seguro a los recursos marinos y las tierras costeras. Por ejemplo, los Estados deben revisar el sistema de licencias y cuotas de pesca comercial y la legislación conexas para garantizar que se respetan los derechos de pesca de los pueblos indígenas y que sus actividades pesqueras no se ven menoscabadas por un trato discriminatorio. También deberían revisarse las subvenciones a la pesca para evaluar su impacto en los medios de subsistencia de los pueblos indígenas.

2. Garantizar el acceso a otros bienes materiales y servicios necesarios para llevar a cabo una ocupación sin discriminación

No suele ser suficiente garantizar el acceso seguro a sus territorios, tierras y recursos, incluidos los espacios marinos y las tierras costeras, para garantizar que los pueblos indígenas estén en condiciones de ejercer la ocupación de su elección sin sufrir discriminación. La CEACR ha subrayado que se debe proporcionar a los pueblos indígenas el mismo acceso al crédito y a los servicios de comercialización, extensión

agrícola y adquisición de competencias laborales, entre otros, que a los demás sectores de la población.²⁵ Las medidas para promover y garantizar dicho acceso sin discriminación deben formar parte de la política nacional de igualdad que los Estados deben adoptar y aplicar en virtud del Convenio núm. 111. En el caso de las comunidades pesqueras, estos bienes y servicios también pueden incluir planes de seguros y ayudas para el procesamiento y almacenamiento del pescado, entre otras cosas.

“Por consiguiente, promover y garantizar el acceso a los bienes materiales y a los servicios necesarios para desempeñar una ocupación [...] debería formar parte de los objetivos de las políticas nacionales para la igualdad”.

CEACR de la OIT. 2012. Estudio general sobre los convenios fundamentales, párr. 756.

3. Eliminar los enfoques sesgados consagrados en la legislación, las políticas y las prácticas que afectan a las ocupaciones tradicionales de los pueblos indígenas

La CEACR ha reconocido la persistencia de enfoques sesgados hacia las ocupaciones tradicionales de los pueblos indígenas. Estas ocupaciones se perciben a menudo como superadas, improductivas o perjudiciales para el medio ambiente. La CEACR ha subrayado que tales sesgos menoscaban el disfrute de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de ocupación.²⁶

La política nacional de igualdad debe incluir medidas para hacer frente a los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión mutua y la tolerancia entre todos los sectores de la población.

Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Los Estados deben tomar medidas proactivas para hacer frente a estos sesgos mediante la revisión de las leyes, políticas y prácticas pertinentes. Por ejemplo, los Estados deben eliminar las restricciones discriminatorias basadas en esos enfoques sesgados que afectan a la capacidad de las comunidades indígenas pesqueras para ejercer actividades pesqueras.

4. Eliminar las leyes y prácticas discriminatorias que afectan a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo de las personas indígenas

La CEACR ha señalado que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color o la ascendencia nacional de los trabajadores y trabajadoras siguen dificultando su participación en los programas de educación y formación profesional y su acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo. El resultado suele ser una segregación profesional persistente y unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Estos factores conducen con frecuencia a muchas personas de estos grupos a trabajos en la economía informal. La CEACR también ha observado que

las cuotas de empleo, cuando existen, a menudo queden vacantes. Según se informa, esto se debe a menudo a una falta de personas capacitadas de los grupos designados o a unos esfuerzos insuficientes para contratar activamente a las personas a las que se dirigen, entre las que se incluyen las personas indígenas.²⁷

“[E]s necesario adoptar un **enfoque integral y coordinado** para hacer frente a barreras y obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas convergentes dirigidas a abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación.”

Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Entre otras cosas, la CEACR ha pedido a los Estados que tomen medidas para promover una amplia gama de oportunidades de formación y empleo para los pueblos indígenas, que proporcionen información sobre las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación y los prejuicios, y para mejorar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato de los pueblos indígenas, incluida la información sobre los resultados obtenidos mediante la aplicación de sistemas de cuotas en los servicios públicos y las instituciones educativas.

Además, la Comisión ha pedido a los Estados que aborden el acoso sexual al que se enfrentan los pueblos indígenas y que adopten medidas específicas para tener en cuenta las necesidades particulares de los pueblos indígenas, para permitirles acceder en la práctica a todos los niveles de la educación y el empleo y beneficiarse de la igualdad de trato respecto a otras categorías de la población.²⁸

Por ejemplo, los Estados deben abordar la discriminación que pueden sufrir los pueblos indígenas en la contratación y las condiciones de trabajo en la industria pesquera, también en lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo, la remuneración por un trabajo de igual valor y la seguridad social. Además, los Estados deben prevenir y abordar el acoso sexual y racial, reconocer y valorar los conocimientos y habilidades tradicionales y reforzar los servicios de inspección laboral para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral internacional y nacional.

5. Consultar a los pueblos indígenas sobre las medidas que les conciernen adoptadas en el marco de la política nacional de igualdad

La CEACR ha hecho hincapié en la importancia de consultar a los grupos interesados en relación con las medidas exigidas por la política nacional de igualdad.²⁹ Habida cuenta de ello, la Comisión ha pedido a los Estados que faciliten información sobre

las medidas adoptadas para consultar a los pueblos indígenas a la hora de elaborar y aplicar los programas y políticas pertinentes.³⁰ La CEACR también ha subrayado que la acción positiva basada en la consulta previa y el consentimiento de las partes interesadas contribuye a garantizar que las medidas adoptadas sean ampliamente aceptadas, eficaces y acordes con el principio de no discriminación.³¹

6. Integrar las medidas de la política nacional de igualdad en otras políticas y programas pertinentes

La integración de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en las políticas y programas nacionales pertinentes, incluidos los relacionados con el desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza, la generación de ingresos, la protección del medio ambiente y la mitigación y adaptación al cambio climático, entre otros, reviste especial importancia para los pueblos indígenas, incluidos aquellos para los que la pesca es una ocupación tradicional.

“[E]s importante integrar la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en las políticas nacionales pertinentes, como las políticas de educación y formación, las políticas de empleo, las estrategias de reducción de la pobreza, los programas de desarrollo rural o local, los programas de empoderamiento económico de las mujeres y las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático”.

Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

7. Recopilar información cuantitativa y cualitativa sobre la situación de los pueblos indígenas en materia de empleo y ocupación

Suele ser extremadamente limitada la disponibilidad de datos desglosados sobre la situación social y económica de los pueblos indígenas, incluidos datos sobre su empleo y ocupación. La invisibilidad estadística de los pueblos indígenas, junto con su exclusión de los procesos de toma de decisiones que les afectan, influye en la comprensión de las cuestiones en juego y en el desarrollo de respuestas adecuadas.³²

La CEACR ha hecho hincapié en que los datos y la investigación cualitativa sobre la naturaleza y la magnitud de las desigualdades laborales, incluidas sus causas subyacentes, son fundamentales para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación para diseñar y aplicar una política nacional de igualdad pertinente y efectiva y para hacer un seguimiento y evaluar sus resultados.³³ La Comisión ha solicitado periódicamente a los Estados que faciliten información sobre la situación de los pueblos indígenas en materia de empleo y ocupación.³⁴

“[L]a Comisión alienta a los gobiernos a que, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y otros organismos interesados, intensifiquen sus esfuerzos en las siguientes áreas [...] **evaluar la situación en el empleo y la ocupación de todos los grupos étnicos** en sus países y la discriminación a que hacen frente, **a través de encuestas y estudios específicos y/o la recopilación de datos desglosados, respetuosos de la confidencialidad, con el consentimiento informado y la autoidentificación voluntaria**, con miras a contribuir a la formulación y a la evaluación de medidas idóneas, teniendo en cuenta los efectos de las múltiples formas de discriminación [...]”.

Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

8. Supervisar y evaluar los resultados obtenidos en el marco de la política nacional de igualdad con la participación de los pueblos indígenas

En virtud del Convenio, los Estados deben facilitar información sobre los resultados obtenidos mediante la política nacional de igualdad en relación a la consecución de los objetivos de eliminación de la discriminación y garantías de igualdad de oportunidades y de trato para todos.³⁵ La CEACR ha lamentado que el impacto de las medidas adoptadas siga siendo incierto en la mayoría de los casos, especialmente en la ausencia de un seguimiento regular y de unas evaluaciones periódicas.³⁶ Así, ha solicitado sistemáticamente a los Estados que evalúen regularmente el impacto de las políticas nacionales de igualdad, con el fin de examinar y ajustar las medidas y las estrategias vigentes de manera continuada.³⁷ La CEACR también ha destacado la importancia de que los grupos interesados participen en el seguimiento y la evaluación de las medidas adoptadas.³⁸

9. Garantizar el acceso a la justicia y a los recursos

La CEACR ha pedido a los Estados que tomen medidas para informar mejor a los pueblos indígenas sobre sus derechos, también en lo que respecta al acceso a la justicia.³⁹ Ha observado que en muchos países siguen existiendo importantes barreras que impiden el acceso a la justicia, entre las que se encuentran impedimentos físicos, financieros y lingüísticos.

La Comisión recuerda que el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) proporciona elementos importantes para hacer frente a la discriminación contra los pueblos indígenas y tribales y garantizar su igualdad de oportunidades y de trato. La Comisión considera que la ratificación de este Convenio constituye un avance en la consecución de los objetivos enunciados en Convenio núm. 111.

CEACR de la OIT. 2012. Estudio general sobre los convenios fundamentales, párr. 772.

La Comisión ha invitado a los Estados a establecer mecanismos de solución de conflictos accesibles cuando estos no existan aún.

También ha alentado a los Estados a explorar vías para ampliar la accesibilidad de los mecanismos vigentes, incluso modificando las normas sobre la capacidad procesal para incluir a las organizaciones de la sociedad civil, los organismos de igualdad, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a otras instituciones representativas, y para sensibilizar a la opinión pública sobre la legislación pertinente y las reparaciones previstas.⁴⁰

Por ejemplo, en el caso de Argentina, la CEACR ha solicitado al gobierno que facilite información sobre toda medida adoptada o prevista con miras a examinar si las disposiciones y procedimientos existentes permiten en la práctica a los pueblos indígenas y a sus miembros presentar quejas y darles curso. También han solicitado el número de denuncias de discriminación presentadas, su naturaleza y el tratamiento dado a las mismas.⁴¹

La CEACR también ha reconocido que el Convenio núm. 169 y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas se complementan y refuerzan mutuamente.⁴²

EL PAPEL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN EL CONTROL DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 111

Los pueblos indígenas no tienen acceso directo a los órganos de control de la OIT. No obstante, pueden asegurarse de que sus preocupaciones se traten en el marco del mecanismo de control periódico del Convenio de alguna de las siguientes maneras:

- Enviando directamente a la OIT información verificable sobre por ejemplo el texto de una nueva política, ley o decisión judicial;
- Reforzando las alianzas con organizaciones de trabajadores o empleadores. Para que la OIT considere oficialmente la información, esta debe ser enviada por uno de los mandantes de la OIT. Las organizaciones de trabajadores suelen tener un interés más directo en las cuestiones indígenas. Por lo tanto, para garantizar que las cuestiones de los pueblos indígenas se plantean en estos procesos, los pueblos indígenas deben reforzar sus alianzas con las organizaciones de trabajadores (sindicatos);
- Llamando la atención de la OIT sobre la información oficial pertinente de otros órganos de control, foros o agencias de las Naciones Unidas, incluido el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas y el Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas;
- A través de enfoques innovadores, por ejemplo, mediante el establecimiento de relaciones y procedimientos formales entre los pueblos indígenas y los gobiernos. Por ejemplo, Noruega solicitó que el Parlamento Sámi presentara sus propios comentarios independientes sobre las memorias periódicas presentadas por el Gobierno en virtud del Convenio, y que estos comentarios fueran considerados por la OIT junto con el informe del Gobierno.

REFERENCIAS

- 1 Véase: Dhir, R.K.; Cattaneo, U.; Cabrea Ormaza, M.V.; Coronado, H. y Oelz, M. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo. Ginebra (Suiza) (disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_735627/lang--es/index.htm).
- 2 Véase: Cisneros-Montemayor, A.M., Pauly D, Weatherdon L.V., Ota Y. 2016. A Global Estimate of Seafood Consumption by Coastal Indigenous Peoples. PLoS ONE 11 (12): e0166681. Dir. Clark, T.D., University of Tasmania, Australia. (disponible solo en inglés en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0166681>).
- 3 Véase: Vierros, M.K. et al. 2020. Considering Indigenous Peoples and local communities in governance of the global ocean commons. Marine Policy, vol. 119. (disponible solo en inglés en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X19309212>).
- 4 Véase: Dhir, R.K.; Cattaneo, U.; Cabrea Ormaza, M.V.; Coronado, H. y Oelz, M. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo. Ginebra (Suiza) (disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_735627/lang--es/index.htm).
- 5 Véase: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). 2019. CERD/C/HND/CO/6-8: Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto a octavo combinados de Honduras (disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/006/01/PDF/G1900601.pdf?OpenElement>). Véase también Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris et al.) vs. Honduras. Sentencia de 31 de agosto de 2021. Serie C N.º 432. (disponible en: corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf).
- 6 Véase, por ejemplo: ONU. Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (93.er período de sesiones) (ERD/C/RUS/CO/23-24). 2017. Observaciones finales sobre los informes periódicos 23º y 24º combinados de la Federación de Rusia. Ginebra (Suiza) (disponible en: <https://digitallibrary.un.org/record/1311178/usage?ln=es>).
- 7 Véase, por ejemplo: Mamo, D. Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA, por sus siglas en inglés). 2021. El Mundo Indígena 2021. (En el informe se analiza el caso del pueblo ainu de Japón). Copenhague. (disponible en: https://iwgia.org/doclink/iwgia-libro-el-mundo-indigena-2021-esp/eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJzdWUiOiJpd2dpYS1saWJyby1lbC1tdW5kby1pbm-RpZ2VuYS0yMDIxLWVzcCIsImhhdCI6MTYyODgzOTcwNiwiZXhwIjoxNj40OTI2MTA2fQ.LkgebQC_HjY4zBp8RO9Q2gNi8b2PyjLEDtiPTREy4dE).
- 8 Véase: Dhir, R.K.; Cattaneo, U.; Cabrea Ormaza, M.V.; Coronado, H. y Oelz, M. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo. Ginebra (Suiza) (disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_735627/lang--es/index.htm).

- 9 Ibid.
- 10 Véase: Riedemann Fuentes, A, Bansal, T, Pardo Núñez, F. Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH). 2021. Informe Industria Salmonera en Chile y Derechos Humanos. Evaluación de impacto sectorial. Santiago (Chile) y Copenhague (disponible en: <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/1739>).
- 11 Véase: Transnational Institute (TNI). 2014. El acaparamiento mundial de océanos. (disponible en: https://www.tni.org/files/download/the_global_ocean_grab-es.pdf).
- 12 Los textos del Convenio y las Recomendaciones están disponibles en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
- 13 Para más información, véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. 2012. Estudio general 2012 (Convenios fundamentales) (disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125802/lang--es/index.htm).
- 14 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT. 2019. Observación general adoptada en 2018, publicación 108.ª reunión CIT (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:-NO).
- 15 Véase: ILO. Quejas/Comisiones de encuesta. (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50011:0::NO::P50011_ARTICLE_NO:26).
- 16 El Convenio núm. 111 permite que los Estados ratificantes determinen otros motivos prohibidos de discriminación mediante consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores y otros organismos relevantes. Así, en algunos países se han añadido otros motivos, como la edad, la salud, la discapacidad, el estado serológico con respecto al VIH/sida, la nacionalidad o la orientación sexual e identidad de género, a los siete motivos expresamente enumerados en el Convenio.
- 17 Véase: OIT. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, art. 3. (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,es:NO). Véase también: ILO. R111 - Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R111,/Document).
- 18 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT, párr. 848. 2012. Estudio general 2012 (Convenios fundamentales). (disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125802/lang--es/index.htm).
- 19 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT, párr. 849. 2012. Estudio general 2012 (Convenios fundamentales). (disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125802/lang--es/index.htm).
- 20 Véase, por ejemplo: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Guyana (Ratificación: 1975). (disponible en:

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3995855,103086:NO).
- 21 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT. 2019. Observación general adoptada en 2018, publicación 108.^a reunión CIT (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 22 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Burundi (Ratificación : 1993). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4058178,es:NO).
- 23 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT, párr. 769. 2012. Estudio general 2012 (Convenios fundamentales) (disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125802/lang--es/index.htm).
- 24 Véase, por ejemplo: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Solicitud directa - Adopción: 2010, Publicación: 100.^a reunión CIT (2011) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Camboya (Ratificación: 1999). (disponible solo en inglés en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2325213).
- 25 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. 2012. Estudio general 2012 (Convenios fundamentales), párr. 768. (disponible solo en inglés en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf
- 26 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. 2019. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 27 Ibid.
- 28 Véase: Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Guyana (Ratificación: 1975) (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3995855,es:NO); Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Bangladesh (Ratificación: 1972) (disponible solo en inglés en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4022897:NO); Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Gabón (Ratificación: 1961) (disponible en inglés en: http://www.ilo.int/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4046713,en:NO).

- 29 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 30 Véase, por ejemplo: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Vietnam (Ratificación: 1997). (disponible en: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2310116,103004).
- 31 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. 2012. Estudio general 2012 (Convenios fundamentales), párr. 863. (disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125802/lang--es/index.htm).
- 32 Véase: Errico, S. OIT. 2017. The Rights of Indigenous Peoples in Asia. Human rights-based overview of national legal and policy frameworks against the backdrop of country strategies for development and poverty reduction. OIT, Ginebra (Suiza).
- 33 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 34 Véase, por ejemplo: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Guyana (Ratificación: 1975) (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3995855,103086:NO); CEACR de la OIT. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.^a reunión CIT (2021) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Nueva Zelanda (Ratificación: 1983) (disponible en inglés en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4054168,en).
- 35 Véase: OIT. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, art. 3. (disponible en inglés en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,es:NO).
- 36 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.^a reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 37 Ibid. Véase, por ejemplo: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106.^a reunión CIT (2017)

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Camerún (Ratificación: 1988) (disponible en inglés en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3292648,fr:NO).
- 38 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.ª reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 39 Véase, por ejemplo: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Congo (Ratificación: 1999). (disponible en: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4123555,103376).
- 40 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación General (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.ª reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3996050,es:NO).
- 41 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) de la OIT. Observación (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.ª reunión CIT (2019) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Argentina (Ratificación: 1968) (disponible en: http://www.oit.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3960603,es:NO).
- 42 Véase: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT. 2019. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Observación General, publicación 2019. (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3996110,,,2018).

