



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe general sobre la marcha
de las actividades de la OIT relativas
a la discriminación en materia de
empleo y ocupación***Indice*

	<i>Página</i>
I. Supervisión de la aplicación de las normas relativas a la discriminación.....	1
II. Actividades de la Oficina para promover la igualdad de oportunidades y de trato	2
III. Igualdad de género.....	4
IV. Trabajadores migrantes.....	10
V. Trabajadores discapacitados	12
VI. Trabajadores infectados por el VIH/SIDA	15
VII. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales	15
VIII. Los trabajadores de los territorios árabes ocupados	17

1. La campaña que el Director General emprendió en mayo de 1995 para promover la ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT y la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ha dado como resultado un aumento del número de ratificaciones y de los trámites iniciados con miras a la ratificación de los dos convenios que se consideran fundamentales en el ámbito de la discriminación en el empleo y la ocupación. Se trata del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El 1.º de febrero de 2001, 145 Estados Miembros habían ratificado el Convenio núm. 111 y 149 Estados Miembros habían ratificado el Convenio núm. 100. Las actividades de la Oficina y de sus equipos consultivos multidisciplinares han promovido los principios de la Declaración y la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 mediante investigaciones, cursillos, seminarios, cooperación técnica y servicios de asesoramiento técnico. Estas actividades se han referido también con frecuencia a la promoción de otros convenios de la OIT cuyos objetivos incluyen la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos distintos de los que se especifican en los Convenios antes mencionados.

I. Supervisión de la aplicación de las normas relativas a la discriminación

2. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones siguió examinando la aplicación de los convenios pertinentes en su reunión anual de noviembre-diciembre de 2000. Como en años anteriores, los comentarios de la Comisión indican preocupación con respecto a la aplicación efectiva de las disposiciones por las que se prohíbe la discriminación salarial basada en el género, así como la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, el origen nacional o social y la discriminación relacionada con el empleo que se ejerce contra los trabajadores con responsabilidades familiares y los trabajadores migrantes. La Comisión formuló también comentarios sobre cuestiones relativas a la discriminación contra los pueblos indígenas y tribales, particularmente con respecto a su capacidad para participar efectivamente en la formulación y aplicación de medidas que les afectan. Durante el período que se examina, los gobiernos continuaron solicitando la asistencia de la Oficina para superar los obstáculos que impiden la ratificación de los convenios de la OIT relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación, así como para abordar las dificultades que plantea la aplicación de los principios establecidos en esos instrumentos.
3. En sus tres últimas reuniones (marzo, junio y noviembre de 2000), el Consejo de Administración examinó una serie de reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT relacionadas con los Convenios antes mencionados. En su 277.^a reunión (marzo de 2000), el Consejo de Administración declaró admisibles las siguientes reclamaciones: una reclamación presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Asociación Médica Sindical Colombiana (ASMEDAS) en la que se alega el incumplimiento por Colombia del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); una reclamación presentada por la Confederación Nacional de Sindicatos de Groenlandia (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK)) en la que se alega el incumplimiento por Dinamarca del Convenio núm. 169, y una reclamación presentada por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) en la que se alega el incumplimiento por Ecuador del Convenio núm. 169. Se están examinando también otras reclamaciones sobre cuestiones relativas a la discriminación: una reclamación presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) en la que se alega el incumplimiento por Colombia

del Convenio núm. 169 (276.^a reunión, noviembre de 1999); una reclamación presentada por la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW) en la que se alega el incumplimiento por Etiopía, entre otros, del Convenio núm. 111, y una reclamación presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) en la que se alega el incumplimiento por Perú del Convenio núm. 169.

II. Actividades de la Oficina para promover la igualdad de oportunidades y de trato

4. Durante 2000 se llevaron a cabo numerosos seminarios y coloquios regionales y subregionales tripartitos organizados por el Servicio de la Igualdad y del Empleo (EGALITE) del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, en colaboración con otros programas, para promover las normas de la OIT en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Entre esas actividades se incluyen las siguientes: un seminario nacional sobre los Convenios núms. 100 y 111 que tuvo lugar en Tallin, Estonia (abril de 2000); un seminario subregional tripartito para Africa Oriental al que asistieron participantes de Kenya, la República Unida de Tanzania y Uganda sobre la discriminación en el mundo del trabajo, que tuvo lugar en Uganda (abril de 2000); dos seminarios nacionales sobre el Convenio núm. 111, que tuvieron lugar en Yinchuan y Guiyang, China (septiembre de 2000); un seminario realizado en Hong Kong sobre la igualdad de remuneración (marzo de 2000), y un curso intensivo de formación y seminarios en Brasilia, Brasil (mayo de 2000) para unidades especiales de la inspección del trabajo del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, establecida como resultado de un proyecto anterior de la OIT que se llevó a cabo en 1997-1998. Dicho curso se centró en diversos aspectos de la discriminación, así como en el desarrollo de los mecanismos necesarios para hacer aplicar la legislación nacional sobre la no discriminación y promover la aplicación de las normas de la OIT en Brasil. EGALITE participó en una reunión subregional sobre el Convenio núm. 100 en Malta (septiembre de 2000), en seminarios nacionales sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo en Polonia (enero de 2000) y un seminario nacional de formación sobre los derechos humanos de las mujeres en Pakistán (mayo de 2000). También se prestó asistencia técnica sobre el Convenio núm. 100 a la República Checa, Chipre y la Región Administrativa Especial de Hong Kong.
5. El informe anual de la Oficina sobre las actividades de los equipos consultivos multidisciplinares (EMD) relacionadas con las normas, incluidas las relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, fue presentado a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo en la 279.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2000), y en él se presenta una visión general de la labor de los EMD de la OIT durante el año pasado, gran parte de la cual se refirió a cuestiones relativas a la igualdad ¹.
6. Durante 2000, el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION) llevó a cabo actividades de cooperación técnica destinadas a superar los obstáculos existentes para la aplicación del principio de no discriminación en el empleo y la ocupación. En Malí, un proyecto promueve la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Dos proyectos que se llevan a cabo en India y Bangladesh abordan el problema del acceso limitado que tienen las mujeres de bajos ingresos al mercado de trabajo formal, así como la baja tasa de reincorporación al trabajo de las mismas y la situación precaria en

¹ Documento GB.279/LILS/5.

la que se encuentran con frecuencia en la vida económica y social. Estos proyectos están dirigidos a las mujeres tanto de las zonas urbanas como de las zonas rurales y procuran promover un enfoque integrado de los problemas con que se enfrentan esas mujeres, combinando el desarrollo de calificaciones y la mejora del acceso al mercado de trabajo con la prestación de servicios de salud, la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo y la creación y consolidación de asociaciones y organizaciones de mujeres.

7. La Oficina ha seguido presentando periódicamente informes escritos y ha proporcionado información verbal sobre sus actividades a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a sus órganos auxiliares, así como a los órganos creados en virtud de los tratados para supervisar la aplicación de los instrumentos de las Naciones Unidas relacionados con el mandato de la OIT. En 2000, la Oficina presentó informes sobre la discriminación en el empleo y la ocupación a los comités que supervisan los tratados siguientes: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. La Oficina también siguió colaborando en el ámbito de las normas con las Naciones Unidas, sus organismos especializados y organizaciones intergubernamentales con las cuales la OIT ha celebrado acuerdos especiales a tales efectos ².
8. La Oficina publicó una serie de documentos en 2000 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. La publicación titulada «VIH/SIDA: Una amenaza para el trabajo decente, la productividad y el desarrollo» fue distribuida en la Reunión especial de alto nivel sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (Ginebra, 8 de junio de 2000). La Oficina para la Igualdad de Género publicó «ABC of Women Workers' Rights» en inglés y «¡Género! Un pacto entre iguales» (en inglés, francés y español) y «Decent Work for Women – An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action». El programa de la OIT sobre la discapacidad basado en el Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS) publicó «Mental Health in the Workplace: Situation Analysis Introduction/Executive Summaries and countries studies for Finland, Germany, Poland, the United Kingdom and the United States». La OIT preparó también una publicación conjunta con la Organización Mundial de la Salud sobre el tema «Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices». El equipo consultivo multidisciplinario para Asia Oriental (EASMAT) publicó una serie de informes en 2000 sobre la igualdad de género, entre ellos los titulados como sigue: «Promotion of gender equality: Definitions, principles, tools and checklist»; «Integration of a gender dimension in poverty alleviation programmes»; «Trends in women's and men's employment and social protection in Asia»; «Gender equality in the 1994 Labour Code and later Decrees and Regulations in Viet Nam»; «Gender and employment promotion; Increasing girls' and women's access to vocational training and education», y «Safety and health for women at work».
9. Durante 2000, la Oficina de Zona instalada en Brasilia apoyó la traducción al portugués y la publicación del material de formación de la OIT «Género, pobreza y empleo», que llevó a cabo el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) y el Consejo Nacional sobre los

² De acuerdo con la práctica establecida, en 1999, se enviaron copias de las memorias recibidas sobre el Convenio núm. 169 a las Naciones Unidas, la FAO, la OMS y la UNESCO, el Centro de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Instituto Indigenista Interamericano de la Organización de los Estados Americanos.

Derechos de las Mujeres (CNDM). Esta publicación se incorporará en PLANFOR, un importante programa de formación del MTE.

10. La Oficina participó en la reunión del primer comité preparatorio, que tuvo lugar en Ginebra en mayo de 2000, y en otras reuniones conexas celebradas en diversas regiones con relación a la próxima Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. La OIT participará en esa Conferencia Mundial, que ha de celebrarse en Sudáfrica en octubre de 2001.

III. Igualdad de género

11. En 2000, la Oficina para la Igualdad de Género organizó varios foros internacionales, grupos de discusión y seminarios sobre cuestiones relativas a la igualdad de género. La Oficina coordinó un coloquio sobre el *Trabajo decente para las mujeres*, que se celebró durante la 277.ª reunión de Consejo de Administración (marzo de 2000); una de las jornadas del coloquio se dedicó a una discusión sobre los aspectos relativos al género del trabajo decente. El informe sobre el coloquio se publicó después en la serie de la Oficina para la Igualdad de Género denominada *Gender and Work Series*. El Director General intervino en la sesión de apertura, al igual que la Asesora Especial del Secretario General de las Naciones Unidas en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. El coloquio logró poner de relieve los vínculos existentes entre el programa global de la OIT sobre el trabajo decente para las mujeres y los hombres y los objetivos estratégicos establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing.
12. La Oficina para la Igualdad de Género organizó tres eventos especiales durante el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (Nueva York, 5-9 de junio de 2000) titulado: *La mujer en el año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI: Trabajo decente para las mujeres* preparado por la oficina encargada de las cuestiones de género; *Potenciación de las mujeres y microfinanzas*, organizado por la Unidad de Finanzas Sociales de la OIT y copatrocinado por UNIFEM y la Campaña de la Cumbre de Microcrédito; y *Trabajo decente para las mujeres de edad*, bajo la responsabilidad del Programa de Promoción del Género junto con el Programa de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento. El informe sobre la contribución de la OIT a Beijing+5 y su seguimiento se preparó y examinó en la 279.ª reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2000.
13. La Oficina para la Igualdad de Género organizó un grupo de discusión titulado *De Beijing+5 a Copenhague+5* durante el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Copenhague+5 (Ginebra, 26 de junio – 1.º de julio de 2000). Esta actividad puso de relieve las vinculaciones entre los objetivos y los resultados de ambos períodos extraordinarios de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y la importancia de incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y programas en el ámbito del desarrollo humano y sostenible. En el marco del Diálogo Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que tuvo lugar durante la Expo 2000, la Oficina para la Igualdad de Género organizó, junto con la Friedrich-Ebert-Foundation y la Hans-Boeckler-Foundation un foro de tres días de duración y seminarios sobre el tema siguiente: *The Future of Women's Work and Gender Equity* (Hannover, Alemania, 3-5 de octubre de 2000).
14. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) prosiguió su labor para reforzar la participación de las mujeres en los sindicatos. En India, ACTRAV participó en un proyecto conjunto OIT/DANIDA sobre la integración de mujeres entre los miembros de las organizaciones rurales de trabajadores, uno de cuyos objetivos era incrementar el

número de mujeres entre los afiliados a los sindicatos. Al finalizar la primera fase del proyecto en 2000, el número de mujeres en todas las organizaciones participantes había aumentado y en la mayoría de ellas hay ahora entre un 60 y un 70 por ciento de mujeres entre los afiliados. En Bangladesh, ACTRAV apoyó las actividades de los sindicatos que hacían esfuerzos denodados por organizar a los trabajadores en las zonas francas industriales, así como por apoyar a las mujeres dirigentes sindicales de 11 federaciones que habían establecido un comité informal denominado el Comité Nacional de Bangladesh para el Desarrollo de las Trabajadoras (BNCWWD). En Yemen, Kuwait y Argelia, los centros nacionales (la Federación General de Sindicatos de Yemen (GWFTU), la Federación de Sindicatos de Kuwait (KTUF) y la Unión General de Trabajadores de Argelia (UGTA)) han establecido nuevas comisiones de mujeres en sus estructuras. En la Federación de Rusia, la Federación de Sindicatos Independientes (FITUR) ha incluido cuestiones relativas a las trabajadoras en su programa de actividades. ACTRAV llevó a cabo estudios en los Países Andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) sobre la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Con el apoyo del EMD de Lima, el representante del Consejo Consultivo Laboral Andino participó en el primer Foro para las trabajadoras andinas. Como resultado de los estudios efectuados, y tras la realización de dicho Foro, se estableció una Comisión Coordinadora de las Trabajadoras (COMUANDE) en noviembre de 2000. El objetivo de este organismo es potenciar la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores e incorporar las cuestiones de género en la estructura del Consejo Consultivo.

- 15.** La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) participó en una mesa redonda sobre las iniciativas empresariales con respecto a la igualdad de género que se llevó a cabo en Nueva Delhi, India, en octubre de 2000, organizada por la Conferencia Permanente de las Empresas Públicas (SCOPE). Como resultado de esa mesa redonda se adoptó un modelo de directrices sobre la política empresarial en materia de igualdad de género. Se espera que una serie de empresas adopten esas directrices en 2001. En diciembre de 2000 ACT/EMP participó en un seminario sobre cuestiones de género en Nigeria, que se llevó a cabo en colaboración con la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA). ACT/EMP secundó también un seminario para mujeres empresarias en Bialystok, Polonia (noviembre de 2000). En la República Árabe Siria, ACT/EMP efectuó una evaluación de las necesidades de la Comisión de Empresarias Industriales de la Cámara de Industria de Damasco y llevó a cabo un seminario de formación sobre planificación estratégica en noviembre de 2000. ACT/EMP está preparando una publicación titulada «From Principle to Practice – Let's put gender equality in place», basada en los resultados de un proyecto de los empleadores para promover la igualdad de género en Africa y Asia.
- 16.** El Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) y el Departamento de Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM) están colaborando en el marco de proyectos que se llevan a cabo en Bangladesh y la República Unida de Tanzania para explorar la relación entre el empleo decente para las mujeres y la reducción del trabajo infantil. Esos proyectos implican actividades de investigación sobre las características del empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, los tipos de estructuras de apoyo que influyen de manera positiva o negativa con respecto al trabajo infantil y la forma en que la potenciación socioeconómica de la mujer puede mejorar el bienestar de la familia y de los niños. En el aspecto práctico, se están poniendo a prueba también planes modelo. Por ejemplo, en Bangladesh, GENPROM colaborará con la Sociedad de Servicios Sociales (SSS) para establecer un hogar seguro para las trabajadoras de la industria del sexo. Con el apoyo del IPEC, SSS ya ha establecido hogares de ese tipo para los hijos de las trabajadoras de la industria del sexo.

- 17.** Dado que en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se exhorta a tomar medidas para tener en cuenta la situación especial de las niñas, se están incorporando las cuestiones de género en el programa y las medidas del IPEC a fin de asegurarse de que en los programas nacionales se defina la igualdad de género como un objetivo principal. Con tal finalidad, durante 2000, el IPEC inició una revisión en ese sentido de sus programas que abarcó los aspectos operacionales, la formulación de políticas, las actividades de fomento y la ejecución. Se trata de un proceso continuo. En Brasil, el IPEC organizó un seminario en junio de 2000 sobre la mano de obra infantil en el país y publicó cuatro estudios sobre el tema.
- 18.** Durante 2000, GENPROM desarrolló una base de datos que contiene información sobre la legislación y las políticas nacionales, así como sobre las medidas del sector empresarial para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Esta base de datos ha de servir como fuente de información de fácil acceso para los investigadores universitarios y los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y las empresas que desean desarrollar o reforzar sus propias políticas y prácticas en la materia.
- 19.** El Departamento de Administración Pública y Legislación y Administración Laborales (GLLAD) ha adoptado un enfoque para eliminar la discriminación en el empleo, basado en tres vertientes y centrado en: la formulación y reforma de la legislación laboral, la investigación, las auditorías de la administración del trabajo y proyectos al respecto. Por lo que atañe al asesoramiento técnico y las orientaciones especializadas en materia de legislación laboral comparativa que se brindan a los Estados Miembros, GLLAD utiliza constantemente como puntos de referencia la Declaración y los convenios fundamentales en materia de igualdad. Los Convenios núms. 100 y 110 y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) se utilizan como base para definir términos (especialmente para la expresión «igualdad de remuneración» y «discriminación en cuanto a las oportunidades y el trato»), y como modelos para redactar disposiciones de fondo en este ámbito. Cada vez más se solicita la inclusión en los proyectos que se redactan de cláusulas sobre la acción positiva a favor de ciertos grupos desfavorecidos en el empleo, y disposiciones sobre el acoso sexual. Las investigaciones llevadas a cabo por GLLAD también han puesto de relieve la importancia de la igualdad en el empleo y la ocupación; en la publicación titulada «International Digest on Termination of Employment Law» se analiza la legislación de 72 jurisdicciones, incluidos los motivos para los despidos injustificados basados en la discriminación. Un análisis comparativo de la reglamentación del servicio público que se publicará en breve abarcará las disposiciones en materia de igualdad en la legislación relativa al servicio público. En los procedimientos de auditoría utilizados por GLLAD para evaluar los resultados alcanzados por los ministerios de trabajo y otras instituciones nacionales que ponen en práctica programas relativos al trabajo decente se incluyen medidas relacionadas con la igualdad en el lugar de trabajo.
- 20.** El Servicio de Libertad Sindical (LIBSYND) se ha centrado en los aspectos de la libertad sindical relativos a la igualdad de género con relación a los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI), los trabajadores de la enseñanza y los del sector agrícola, y también han planteado cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de género mediante la negociación colectiva. En este contexto, se llevó a cabo un seminario nacional tripartito sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, que tuvo lugar en Sri Lanka del 18 al 21 de enero de 2001, con particular énfasis en las dificultades con que se enfrentan las mujeres que trabajan en las ZFI.
- 21.** El Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, realizó a cabo una serie de actividades interregionales y regionales para promover las normas de la OIT sobre las

cuestiones relacionadas con el género. Durante el año 2000, el Centro organizó 16 actividades centradas en la promoción de las normas y de la Declaración en las que se abordaron los temas de la discriminación y la igualdad. Varias actividades se centraron exclusivamente en las cuestiones relativas a la igualdad: un seminario sobre «Discriminación y empleo; normas internacionales del trabajo, legislación nacional y práctica jurídica» (Brasilia, Brasil, 8-12 de mayo de 2000); un seminario de formación sobre la «Promoción de los derechos humanos de la mujer» (Karachi, Pakistán, 15-19 de mayo de 2000); tres seminarios sobre la «Promoción de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad en el empleo» (Turín-Ginebra, 10-12 de julio de 2000, Sarajevo, Bosnia y Herzegovina, 9-13 de octubre de 2000 y Turín, 13-24 de noviembre de 2000). También se llevó a cabo una evaluación y actividades de seguimiento con respecto a cuatro seminarios locales sobre la «Promoción de la situación de las mujeres y las niñas en Albania» (Durres, Albania, 24-25 de noviembre de 2000).

- 22.** Las oficinas de zona y los equipos consultivos multidisciplinarios han hecho hincapié en cuestiones relativas a la igualdad de género como parte de su programa general sobre las normas internacionales del trabajo. En la región de Asia Oriental, a solicitud del Gobierno de Camboya el EMD de la Oficina de Zona de Bangkok (EASMAT) llevó a cabo actividades de cooperación técnica de amplio alcance para asistir al Gobierno en la aplicación de los Convenios núms. 87, 98, 100, 105, 111 y 138. En julio de 2000, se impartió un curso de formación para formadores sobre los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los Convenios núms. 100 y 111. El EASMAT proporcionó apoyo técnico para la realización de cuatro seminarios de dos días de duración sobre las normas fundamentales del trabajo que se llevaron a cabo en Kompong Cham, Phnom Penh, Sihanoukville y Siem Reap (agosto a octubre de 2000). En diciembre de 2000, el EASMAT organizó un seminario para preparar formadores a efectos de una serie de 15 seminarios provinciales que se llevarán a cabo en 2001. El Convenio núm. 100 figuró entre los temas principales de seminarios organizados por el Congreso de Sindicatos de Malasia en Kota, Kinabalu y Kuching sobre «Las normas laborales y la legislación y la práctica en Malasia» (septiembre-octubre de 2000). En Mongolia, se llevó a cabo un seminario OIT/CMTU en Ulan Bator en septiembre de 2000 en el cual se abordaron, entre otros temas, la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111, que han sido ratificados por Mongolia. En Tailandia, el EASMAT inició un proyecto sobre la mejora de las oportunidades de empleo para la mujer, en cuyo marco se proporcionan orientaciones técnicas a los mandantes sobre las estrategias y los mecanismos de aplicación durante la elaboración, aprobación y puesta en marcha de proyectos. En Viet Nam, el EASMAT inició un proyecto de investigaciones sobre la igualdad de género en el trabajo y, en colaboración con GENPROM, desarrolló un programa para mejorar el acceso de las mujeres jóvenes al empleo. Entre los temas de los seminarios de formación relacionados con cuestiones de género se incluyeron los siguientes: Las trabajadoras asiáticas: una comprobación de la realidad para estudiantes de posgrado del AIT (Instituto Asiático de Tecnología), enero de 2000, Bangkok; formación del personal del proyecto subregional de Mekong para combatir el tráfico de niños y mujeres que lleva a cabo la OIT-IPEC, que tuvo lugar del 8 al 16 mayo de 2000, en Bangkok; un seminario regional de formación sobre la capacidad y las estrategias para ejercer influencia para los miembros de la CAW (Comisión de Mujeres Asiáticas), que se llevó a cabo del 26 al 28 de julio de 2000, en Bangkok, y un seminario para Asia Sudoriental sobre mundialización e informalización: respuestas de los trabajadores a domicilio en Asia Sudoriental, SEA Homenet, que se llevó a cabo del 19 al 22 de septiembre de 2000, en Bangkok.
- 23.** En la región de las Islas del Pacífico, la Oficina de Zona de Suva proporcionó asistencia para desarrollar un sistema de información sobre el mercado de trabajo en Kiribati a fin de compilar estadísticas sobre el empleo de hombres y mujeres y crear oportunidades de empleo. Esta oficina está en vías de revisar la legislación laboral y las leyes sobre el

empleo tanto en Fiji como en Papua Nueva Guinea para aplicar el principio de la igualdad de género en el empleo. Entre otras actividades desplegadas se incluyen una revisión de la legislación laboral y de los salarios mínimos en las Islas Salomón, la sensibilización de los encargados de formular las políticas en la región sobre la igualdad de género, y la promoción de políticas económicas y sociales que aseguren un equilibrio entre los géneros.

24. La Oficina de Zona de Colombo (OIT-SAAT) realizó una serie de actividades en 2000 para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores, incluido un seminario de dos días de duración sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva para mujeres dirigentes sindicales. También llevó a cabo un estudio sobre las repercusiones de los programas para fomentar el espíritu empresarial de las mujeres, que se basó en 19 estudios de casos de mujeres empresarias de cuatro localidades diferentes en Sri Lanka. El SAAT también llevó a cabo un estudio sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo en Sri Lanka en el que se incluyó un análisis pormenorizado de las medidas contra el acoso sexual aplicadas a nivel de la empresa en Sri Lanka. En consulta con los mandantes de la OIT este estudio se centró específicamente en el sector de las plantaciones.
25. En Africa, la Oficina de Zona de Lusaka llevó a cabo una serie de actividades para promover el principio de la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores. En Zambia, *Women in Law and Development in Africa (WiLDAF)* preparó un estudio titulado «Study on the Gender Responsiveness of the Zambian Legislation on Labour and Industrial Relations». También se otorgaron becas para mujeres que asisten a cursos en el Centro de Turín sobre los derechos de las trabajadoras y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, se prestó apoyo financiero a mujeres empresarias para que asistieran a la Feria 2000 de WIB-SADC. En Zimbabwe, el SAMAT participó también en la redacción de la parte relativa al empleo de la política nacional en materia de género.
26. Durante 2000, la Oficina de Zona de Pretoria coordinó el apoyo de la Oficina Regional para Africa, y de otras cuatro oficinas de zona, a la Feria Comercial de la Comunidad para el Desarrollo de Africa Meridional (*Women in Business Trade Fair (WIB – SADC)*), que tuvo lugar en mayo de 2000 para promover la potenciación de la autonomía económica de la mujer en la subregión. La Oficina de Zona de Pretoria proporcionó también recursos para desarrollar estrategias para incorporar las cuestiones de género en el contexto de los programas de educación obrera organizados por sindicatos independientes en Sudáfrica (octubre de 2000). La oficina de zona apoyó también la Cumbre Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Sudáfrica en octubre de 2000.
27. La Oficina de Zona en Buenos Aires ha integrado las cuestiones de género en todos sus programas, proyectos y actividades en Argentina, Paraguay y Uruguay. A proporcionado también un apoyo activo a las Comisiones Tripartitas Nacionales para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres mediante el suministro de información y la respuesta a consultas. Durante 2000, esta oficina organizó un seminario para promover la participación de las mujeres en los sindicatos (Durazno, Uruguay, 25-26 de noviembre de 2000). En Paraguay, se llevó a cabo un seminario sobre cuestiones de género en las empresas destinado a los empleadores (Asunción, 12 de octubre de 2000), organizado conjuntamente con ACT/EMP y la Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO), para promover el empleo de las mujeres en el sector privado. En mayo y junio de 2000, la oficina de zona, junto con CINTERFOR y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social impartió un curso sobre relaciones laborales y formación profesional en el que se trató el tema del género y la formación profesional (Buenos Aires). En Uruguay se llevó a cabo un curso similar conjuntamente con el Instituto de Derecho del Trabajo. La oficina de zona celebró también una serie de

reuniones nacionales e internacionales sobre la igualdad para la mujer, por ejemplo: un seminario titulado: «Hacia una sociedad más igualitaria. Propuestas integrales de mejoramiento de las condiciones de vida» (Buenos Aires, 2-3 de junio de 2000); una jornada sobre la protección de la maternidad en la legislación laboral, organizada por la Confederación General del Trabajo de Argentina (Buenos Aires, 28 de junio de 2000); la presentación del proyecto titulado «Argentina: incorporación del enfoque de género en la política laboral y económica» (Buenos Aires, 6 de julio de 2000); y el proyecto de la CEPAL-GTZ titulado «Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y los ministerios sectoriales».

- 28.** El EMD de Santiago, Chile, preparó un documento titulado «Equidad de género en el Mundo del Trabajo en América Latina: Avances y Desafíos cinco años después de Beijing», para incluirlo en la labor preparatoria de la región con motivo de la VIII Conferencia de la Mujer Latinoamericana y del Caribe (Lima, febrero de 2000) y el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para evaluar los progresos realizados en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y definir estrategias para la acción futura (Beijing+5, Nueva York, junio de 2000). El EMD organizó varios seminarios sobre la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), como parte de sus actividades de promoción de los principios relativos a los derechos humanos fundamentales expresados en los Convenios núms. 100 y 111. En mayo de 2000, se realizó un seminario sobre este tema (Isla Margarita) en conjunción con ACTRAV. También se llevaron a cabo seminarios sobre este tema a solicitud de las Comisiones Tripartitas para la igualdad de oportunidades de Chile, Paraguay y Uruguay, así como una reunión de planificación con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (abril de 2000, Santiago, Chile). Está previsto que en 2001, el EMD de Santiago (Chile), junto con EGALITE, proporcionen apoyo técnico a la labor que está realizando el Observatorio Social de la Central Unitaria de Trabajadores de Brasil (CUT) con respecto a la promoción de la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. Durante 2000, el EMD de Santiago dio prioridad al fortalecimiento de las instituciones que actúan en los ámbitos del género, la pobreza y el empleo. Entre las actividades desplegadas se incluyeron la adaptación a los países de América Latina de la Guía de capacitación del programa, elaborada originalmente por POL/DEV y por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, así como la preparación, junto con el Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS), de un plan de acción para la aplicación del programa en América Latina (está previsto comenzar en algunos países de América Latina en 2001). En un esfuerzo por disipar los estereotipos negativos con respecto a los altos costos del empleo de mujeres, el EMD de Santiago llevó a cabo también un estudio sobre los costos laborales desglosados por sexo en Argentina, Brasil, Chile y México, y un taller de discusión para evaluar los resultados de esos estudios. Está prevista la realización de otro estudio en Uruguay y se espera que los resultados de dichos estudios se publiquen y se distribuyan a los países participantes. El EMD de Santiago dio también prioridad al fortalecimiento de las Comisiones Nacionales Tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo en la región. Con tal finalidad, se realizó un seminario interregional (diciembre de 2000, Santiago, Chile) al que asistieron representantes de las Comisiones Tripartitas de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.
- 29.** La Oficina de Zona de México continuó su labor en el marco del proyecto denominado Más y mejores empleos para las mujeres. En México, el proyecto se propone promover la aplicación con éxito de los compromisos asumidos en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, así como la promoción de los objetivos del Programa Nacional de la Mujer (PRONAM). El proyecto procura mejorar las condiciones de vida y de trabajo de dos grupos específicos de mujeres: las trabajadoras asalariadas de la industria maquiladora de exportación del estado de Coahuila y las mujeres empleadas en el sector informal urbano

en el estado de Guerrero. La oficina de zona organizó un Foro sobre perspectiva de género y derechos laborales de las mujeres para el personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otros organismos gubernamentales. Entre las actividades realizadas por la Oficina de Zona de México para promover la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres en Haití se incluyen un proyecto sobre educación y servicios de higiene de la reproducción para trabajadoras y trabajadores organizados (centrado en los trabajadores de las zonas rurales) y el Programa sobre la promoción del empleo productivo y la lucha contra la exclusión social (promoción de empresas y cooperativas dirigidas por mujeres, así como de microempresas y pequeñas empresas rurales de mujeres). La Oficina de Zona de México también ha incluido una perspectiva de género en su proyecto en Haití para prevenir la explotación de los niños en el servicio doméstico.

30. La Oficina de Zona del Caribe está dando respuesta a una solicitud del Gobierno de Santa Lucía para poner en marcha un mecanismo eficaz de control para la aplicación de la legislación recientemente promulgada sobre la igualdad de oportunidades. Se realizó un seminario en Montserrat sobre las normas internacionales del trabajo y las prácticas locales, en el que se hizo hincapié sobre las cuestiones de género (Convenios núms. 100 y 111) en la industria de la construcción. La oficina de zona ha completado además un estudio sobre los factores que afectan a las mujeres empresarias en las pequeñas industrias y en la industria artesanal en el Caribe, principalmente en Barbados, Suriname y Trinidad y Tabago.
31. Durante 2000, la Oficina Regional para los Estados árabes y el EMD de Beirut (ARMAT) desarrollaron una estrategia nacional para la promoción del empleo de las mujeres en Yemen, en cooperación con UNIFEM y diversas entidades interesadas a fin de garantizar que se aborde la igualdad de género en el empleo a nivel nacional y que esa cuestión cuente con el apoyo de los responsables de formular las políticas y de tomar decisiones. Se otorgó cierto número de becas para participar en el curso de formación sobre la promoción de los derechos de las trabajadoras, que se llevó a cabo en el Centro de Turín en noviembre de 2000.
32. A solicitud del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de la Condición Femenina de Costa Rica, el EMD de San José proporcionó asistencia técnica cuyo resultado fue la creación de una Unidad de Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo en agosto de 2000. El EMD de San José ha adoptado un enfoque multifacético para promover la aplicación del principio de no discriminación en el marco del Proyecto para las trabajadoras de la maquila que se lleva a cabo en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua mediante la difusión de informaciones, manuales, presentaciones en CD-ROM y otros materiales de fácil utilización sobre las normas de la OIT en este ámbito

IV. Trabajadores migrantes

33. Las principales actividades de la OIT respecto de la migración internacional por motivos de empleo se han desarrollado en torno a cuatro grandes objetivos: 1) asistir a los países en la formulación, la adopción y el fortalecimiento de la legislación para una gestión eficaz de la migración de mano de obra; 2) reforzar los conocimientos y las estadísticas para mejorar el control de las corrientes de migración y sus repercusiones; 3) promover la adopción de las normas de la OIT y la aplicación de programas para proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores migrantes, y 4) fomentar la cooperación en la lucha contra la discriminación, los abusos, la explotación y el tráfico de migrantes.
34. Durante 2000, la labor del Departamento de Migraciones Internacionales (MIGRANT) en materia de documentación y búsqueda de soluciones para combatir la discriminación en el

empleo contra los migrantes y los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas ha sido objeto de análisis y de refuerzo. Se realizó un Reunión tripartita de alto nivel para alcanzar la igualdad de empleo para los trabajadores migrantes (Ginebra, 8-11 de marzo de 2000) con el fin de evaluar los siete años del proyecto de la OIT titulado «Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral», que se lleva a cabo en Alemania, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido y Suecia. En un informe de la Reunión se plantean nuevas orientaciones e iniciativas para continuar la labor de la OIT destinada a reducir la discriminación contra los trabajadores migrantes e inmigrantes y a promover la igualdad de oportunidades para ellos. Está previsto, como actividad complementaria, compilar un compendio internacional de medidas y actividades consideradas como las «mejores prácticas» para combatir efectivamente la discriminación.

35. Se han emprendido esfuerzos conjuntos en materia de investigación para identificar y difundir las mejores prácticas para remediar la discriminación por parte de la Oficina en colaboración con un instituto de investigación de Irlanda y la Comisión de Expertos en materia de Integración del Consejo de Europa. MIGRANT participó en una conferencia nacional titulada *Ireland – Racist or Multicultural*, organizada por el Congreso de Sindicatos de Irlanda en Dublín (septiembre de 2000), en la conferencia anual del Foro de investigación europea sobre migración y relaciones étnicas (EUROFOR), celebrada en Bruselas (noviembre de 2000), y en un seminario sobre la forma de hacer frente a la discriminación en el empleo en Flandes, organizado por la Oficina del Ministerio de Trabajo de Flandes (región), Bélgica (diciembre de 2000). La experiencia y las recomendaciones en materia de políticas resultantes de esta actividad de la OIT contribuyen a la preparación de la próxima Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Formas Conexas de Intolerancia, que se celebrará en Durban del 31 de septiembre al 8 de agosto de 2001.
36. Durante 2000, MIGRANT respondió a varias solicitudes de asistencia técnica y asesoramiento especializado, formuladas por primera vez o con anterioridad, en materia de formulación de políticas y programas nacionales de migración y de promoción de nuevos marcos nacionales para prevenir la discriminación contra los trabajadores migrantes. Se prestó asistencia y se llevaron a cabo actividades de asesoramiento en la República de Corea, Costa Rica, Indonesia, Kuwait, Tayikistán y Viet Nam.
37. El EMD de Bangkok (EASMAT) facilitó un experto para el seminario anual sobre migración internacional y mercado de trabajo en Asia (26-28 de enero de 2000). La presentación de la Oficina se centró en asegurar un trato humanitario para los migrantes en situación irregular y en la integración social de los trabajadores migrantes en los países de acogida. El EASMAT desempeñó un importante papel en la primera Conferencia internacional sobre política en materia de migraciones para Asia Central, los Estados del Cáucaso y los Estados vecinos, que tuvo lugar en Lake Issykul, Kirguistán, en mayo de 2000, con la participación de delegaciones gubernamentales de alto nivel de 14 Estados. El EASMAT facilitó también un experto para el seminario organizado por la CIOSL-ORAP titulado «*Mainstreaming Migrant Workers*» (4 a 7 de octubre de 2000, Bangkok, Tailandia), en el cual se abordó la cuestión de la protección de los trabajadores migrantes contra la discriminación y el trato abusivo.
38. En respuesta a una invitación del Gobierno de Hungría, MIGRANT organizó una conferencia en junio de 2000, en Budapest, para los países de Europa Central y Oriental que esperan adherirse a la Unión Europea con el fin de examinar las probables repercusiones de esa adhesión en el empleo y la migración, incluidas las inquietudes sobre la posible discriminación. La Oficina presentó estudios de casos sobre los ajustes

específicos que pueden ser necesarios para armonizar las políticas y prácticas de los Estados que se adhieran a la UE con las de la Unión Europea.

39. En colaboración con el Programa internacional de políticas de migración, un programa interorganismos de las Naciones Unidas (IMP), MIGRANT organizó un seminario de formación y una reunión del 6 al 9 de diciembre de 2000 en Ginebra para la red oficiosa sobre la mano de obra extranjera en Europa Central y Oriental. Delegaciones de 14 países participaron en el seminario sobre cuestiones relativas a la migración de mano de obra en Europa, con inclusión de cuestiones sobre la discriminación y la integración.
40. En los Estados árabes, el EMD de Beirut llevó a cabo un estudio sobre trabajadoras domésticas migrantes en Líbano, con el fin de recopilar datos de referencia. El resultado de este estudio, que se espera completar a comienzos de 2001, será utilizado como base para la formulación de medidas y actividades apropiadas para mejorar las condiciones de trabajo de esta categoría de trabajadoras.

V. Trabajadores discapacitados

41. Entre los objetivos de la OIT se incluyen la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para personas con discapacidades, y en particular la promoción de la formación profesional y la creación de empleo para permitir que las personas con discapacidades puedan ingresar en el mercado de trabajo. En 2000 se completó la redacción del proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo y se distribuyó entre los mandantes para que estos formularan comentarios. Este documento se examinará en una reunión tripartita de expertos que se celebrará en octubre de 2001. Dicho repertorio tienen por finalidad proporcionar orientación a los empleadores tanto del sector público como del sector privado en primer lugar, y también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las autoridades nacionales sobre la contratación de personas discapacitadas. Está destinado a fomentar el avance de los trabajadores con discapacidades, así como la conservación del empleo de los trabajadores que han sufrido una discapacidad, y la reintegración profesional de las personas que han dejado su empleo debido a una discapacidad. Durante 2001, está previsto elaborar material técnico y promocional en apoyo de ese repertorio de recomendaciones prácticas.
42. En 2000 se realizaron una serie de actividades relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con dificultades de salud mental. Con motivo de la celebración del Día Mundial de la Salud Mental, el 10 de octubre de 2000, la OIT, junto con la OMS y la Federación Mundial para la Salud Mental, organizó en la sede de la OIT, en Ginebra, un Coloquio sobre la salud mental en el trabajo. El Coloquio se realizó después de un Congreso, de dos días de duración, sobre el tema Salud Mental en la Empresa: productividad en el lugar de trabajo, bienestar, readaptación y gestión de riesgos, organizado por *World Strategic Partners*, que se llevó a cabo en la sede de la OIT (9-10 de octubre de 2000, Ginebra). El Día Mundial de la Salud Mental, la OIT dio a conocer una serie de informes sobre los estudios relativos a la salud mental en el lugar de trabajo que se realizaron en cinco países (Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido). Estos estudios, efectuados en 1999 y 2000, se centraron en la política, los programas y las prácticas de los empleadores que contribuyen a frenar los costos de la discapacidad y a promover la salud mental, particularmente en relación con la depresión, que ha sido señalada por la OMS como la causa principal de discapacidad mental. El 10 de octubre de 2000, la OMS/OIT dieron a conocer también una monografía titulada «Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices». Estas publicaciones se distribuyeron durante la

conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental en las Naciones Unidas en Nueva York, el 12 de octubre de 2000.

43. Entre las actividades llevadas a cabo en 2000 en la región de Asia y el Pacífico, con el apoyo del EMD de Bangkok (EASMAT), se incluyen la ampliación de un proyecto de cooperación técnica en Camboya para promover el acceso de las personas discapacitadas a los principales centros de formación. También se realizaron seminarios piloto de formación para los formadores de personas con discapacidades en relación con la pequeña empresa y el desarrollo del espíritu empresarial en Camboya y Viet Nam, así como un seminario en Camboya relativo al desarrollo del aprendizaje informal mediante la utilización de una metodología denominada «repetición de los casos exitosos».
44. En Tailandia, como seguimiento del seminario realizado en diciembre de 1999 para promover los servicios de empleo para las personas con discapacidades, el EASMAT organizó un seminario sobre la formación en el trabajo y el empleo protegido (marzo de 2000). A solicitud del Departamento de Bienestar Público, la OIT dispuso la traducción al tailandés de la publicación del EASMAT titulada *Placement of Job Seekers with Disabilities: Elements of Effective Service*. La OIT contribuyó también a la redacción de disposiciones legislativas para establecer el Instituto Nacional de Trabajadores Discapacitados, que tiene por finalidad mejorar la capacitación y las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas.
45. En Camboya, donde la OIT ha actuado en distintos frentes con respecto a las personas con discapacidades, actualmente está colaborando con un proyecto financiado por el PNUD (GLO/98/H01/A/1V/71) para promover la reintegración socioeconómica de los sobrevivientes de explosiones de minas de tierra. La asistencia técnica de la OIT ha dado lugar a la formación de un Consejo de Asesoramiento Empresarial (BAC) de empleadores multinacionales y locales, así como de asociaciones de empresas. En asociación con ONG y el Gobierno, el BAC está fomentando la integración en el lugar de trabajo de personas con discapacidades. Este grupo de reciente creación ya ha logrado la contratación directa de muchos trabajadores con discapacidades.
46. En abril de 2000, ACT/EMP y la OIT/EASMAT, junto con la Federación de Empleadores de Mongolia (MONEF), realizaron un seminario en Ulan Bator para asistir a los empleadores en la aplicación de disposiciones legislativas promulgadas recientemente sobre la promoción de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas. Como resultado de dicho seminario, MONEF preparó recomendaciones para el Gobierno sobre la aplicación de las disposiciones legislativas pertinentes y elaboró un plan nacional de acción para promover el empleo de los discapacitados. La Oficina de Zona de la OIT en Colombo, en colaboración con el EASMAT, proporcionó apoyo al Foro de Empleadores de Ceilán con respecto a su iniciativa para establecer una red de empleadores que aborde la cuestión de los discapacitados en Sri Lanka. Esa red servirá de vínculo entre las distintas partes interesadas, incluido el Ministerio de Servicios Sociales — que es el responsable, entre otras cosas, de la rehabilitación profesional — el Ministerio de Formación Profesional, los medios de comunicación y la comunidad empresarial, a fin de fomentar la formación orientada hacia el mercado y de promover oportunidades de empleo para los discapacitados. (Véase el documento GB.277/LILS/6, párrafo 44.)
47. En Europa Central y Oriental, las actividades de cooperación técnica en curso incluyen un proyecto piloto en Bosnia y Herzegovina para apoyar el establecimiento de un centro de formación profesional para personas discapacitadas debido a la guerra. Este centro, que está asociado a otro ya existente, el centro de rehabilitación médica con éxito, ofrece una variedad de cursos de formación y proporciona servicios de colocación para asistir a las personas que han terminado los cursos a reincorporarse en el mercado de trabajo. Se

imparte también formación para formadores de personas discapacitadas a fin de que puedan integrar con éxito el componente de formación profesional en el programa general de rehabilitación que se ofrece. Se han anunciado otros dos proyectos de rehabilitación profesional en la Federación de Rusia y en Ucrania, en estrecha colaboración con las autoridades nacionales, en cuyo marco se prevé el establecimiento de un centro nacional de rehabilitación profesional en cada uno de esos países para proporcionar servicios de formación profesional que fijen normas en la materia para las personas con discapacidades.

- 48.** En América Latina, la Oficina proporcionó apoyo a dos programas de acción nacionales: «PRAXIS – Dominicana» y «PRAXIS – Panamá». Estos programas están destinados a promover la integración económica de las personas con discapacidades. Durante 2000, la Oficina de Zona de Buenos Aires apoyó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de Argentina mediante el suministro de información y material bibliográfico sobre la promoción del empleo para personas con discapacidades. En colaboración con la Dirección de Programas de No Discriminación, que forma parte de la Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Oficina de Zona de México continuó participando en distintas reuniones sobre rehabilitación laboral, capacitación y trabajo. Durante 2000, la Oficina de Zona de México y el EMD de San José prestaron asistencia al Gobierno de México con respecto al proceso de ratificación del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). Como resultado de ello, en noviembre de 2000, el Senado de México aprobó la ratificación del Convenio y el instrumento de ratificación ha de depositarse próximamente ante la OIT. Durante 2000, el EMD de San José participó asimismo en un seminario nacional sobre el Convenio núm. 159 y prestó asistencia técnica al Ministerio de Educación de Costa Rica en relación con dos actividades: una de ellas relativa a la adopción del nuevo modelo para talleres protegidos y su modernización, y la otra sobre la formación profesional de personas discapacitadas. La Oficina de Zona de Brasilia proporcionó apoyo para la realización en 2000 de dos seminarios organizados por el Organismo Nacional de Coordinación para la Promoción de los Derechos de las Personas Discapacitadas (CORDE).
- 49.** En Africa, la OIT, la UNESCO y la OMS están llevando a cabo un proyecto de rehabilitación basado en la comunidad para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas discapacitadas situadas en zonas rurales y pequeñas zonas urbanas en Marruecos. Este proyecto cuenta con el apoyo de la unidad encargada de grupos específicos. Esta unidad ha desarrollado también un programa propuesto de apoyo técnico para el Decenio africano de las personas con discapacidad, en colaboración con la Oficina de Zona de la OIT en Addis-Abeba. Se espera poner en marcha este programa una vez que se haya asegurado la financiación necesaria. En colaboración con el Rotary International, y con el patrocinio de los Rotary Clubs de Africa, se ha formulado una propuesta para introducir cursos de capacitación informática para jóvenes con discapacidades en todo el continente. Se espera llevar a cabo este proyecto en colaboración con las instituciones de formación locales, las organizaciones locales constituidas por personas discapacitadas u organizaciones locales que las representan y empresas locales. Junto con los especialistas locales del EMD en el ámbito de los empleadores, ACT/EMP participó en un seminario subregional sobre la acción de los empleadores para hacer frente al VIH/SIDA (Douala, Camerún, noviembre de 2000). El seminario abordó las políticas y prácticas de los empleadores para prevenir la discriminación contra los trabajadores afectados por el VIH/SIDA.
- 50.** En los Estados árabes, el EMD de Beirut (ARMAT) proporcionó apoyo técnico para el desarrollo de un centro de rehabilitación profesional situado en la ribera occidental y la faja de Gaza y para promover actividades de generación de ingresos para las personas discapacitadas. El ARMAT también apoyó la elaboración de un programa de rehabilitación

y reintegración para ex detenidos en Palestina, un programa de rehabilitación profesional basado en la comunidad para personas discapacitadas en Iraq, así como un estudio piloto sobre la rehabilitación basada en la comunidad en la República Árabe Siria. El ARMAT puso en marcha dos proyectos de cooperación técnica en Iraq y la República Árabe Siria, destinados a promover la reintegración socioeconómica de personas discapacitadas. Se proporcionaron servicios de asesoramiento técnico sobre las políticas relacionadas con la rehabilitación profesional y la rehabilitación basada en la comunidad, y también sobre el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

VI. Trabajadores infectados por el VIH/SIDA

- 51.** La Oficina prosiguió su labor de redacción del repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA, que está previsto presentar en una Reunión tripartita de expertos de la OIT (Ginebra, 14-22 de mayo de 2001). En el proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas se plantean políticas laborales para abordar la cuestión de la discriminación en el lugar de trabajo contra los trabajadores infectados por el VIH/SIDA, y se tiene en cuenta la dimensión de género respecto de este problema. Los objetivos del proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas incluyen la creación de un entorno de trabajo en el cual se elimine la discriminación basada en el problema del VIH/SIDA.
- 52.** En su 88.^a reunión (junio de 2000), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa al VIH/SIDA y el mundo del trabajo en la que se invita a los gobiernos de los Estados Miembros y, cuando corresponda, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a elevar la sensibilización nacional sobre el problema del VIH/SIDA, incluyendo la participación de otros grupos interesados, cuando corresponda, con miras a eliminar el estigma y la discriminación que van unidos al VIH/SIDA, y a combatir la cultura del rechazo, y de ese modo prevenir la propagación del VIH/SIDA.
- 53.** La Oficina preparó la publicación titulada «VIH/SIDA: Una amenaza para el trabajo decente, la productividad y el desarrollo», que se distribuyó en la Reunión especial de alto nivel sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (Ginebra, 8 de junio de 2000).
- 54.** La Oficina de Zona del Caribe llevó a cabo una misión de estudio en Jamaica, Suriname y Trinidad y Tabago, que dio lugar a la elaboración de una propuesta de proyecto que ha de ser financiado por los Estados Unidos sobre una respuesta tripartita al VIH/SIDA en el mundo del trabajo en la región del Caribe; las cuestiones relativas a la discriminación constituyen una parte importante de los aspectos del proyecto que se refieren a las políticas y el marco jurídico. Asimismo, se llevó a cabo una mesa redonda sobre el VIH/SIDA en la oficina de la OIT en el Caribe en la que participaron representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y empresas individuales. La finalidad de dicha mesa redonda consistió en explorar enfoques para hacer frente a la propagación del VIH/SIDA y a sus repercusiones en el trabajo, con inclusión de cuestiones relativas a la discriminación y a la confidencialidad médica.

VII. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales

- 55.** La Oficina siguió promoviendo la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), así como la aplicación efectiva de este Convenio y del Convenio anterior, es decir, el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107),

que sigue en vigor en cierto número de países³. El proyecto de cooperación técnica que financió el Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA), establecido para promover la política de la OIT relativa a los pueblos indígenas y tribales en el marco de esas normas, también prosiguió sus actividades en los planos nacional, subregional e internacional. Además, después de que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamara 1994-2004 como el Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo, la Oficina ha seguido contribuyendo al alcance de los objetivos del Decenio mediante la organización de actividades para promover los derechos de los pueblos indígenas y tribales.

- 56.** Un hecho importante que ha tenido lugar recientemente ha sido la creación de un grupo de trabajo sobre los pueblos indígenas y tribales, el primero de esta índole establecido en la OIT. Este grupo de trabajo, que está actualmente en las etapas iniciales de su labor, ha de tener por finalidad incrementar la cooperación y la coordinación entre los diversos sectores de la OIT cuya labor se relaciona, ya sea directa o indirectamente, con los pueblos indígenas y tribales. Este grupo de trabajo permitirá que la OIT aborde de manera más eficaz las cuestiones relativas a los pueblos indígenas y tribales, y que coordine sus programas y proyectos para asegurarse de que se tengan plenamente en cuenta sus necesidades y prioridades.
- 57.** Durante 2000, el Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas (INDISCO) prosiguió sus actividades en la región de Africa Central, República Unida de Tanzania, Filipinas, India, República Democrática Popular Lao, Viet Nam y Belice. El Programa procura promover los pueblos indígenas y tribales mediante la asistencia a sus propias organizaciones de base. INDISCO ha ayudado a los pueblos indígenas y tribales a contrarrestar la discriminación con respecto a una amplia gama de ámbitos, incluidos los medios de vida tradicionales, los territorios ancestrales y la educación. En Filipinas, se presta apoyo a las comunidades indígenas para que se organicen y reclamen títulos sobre sus tierras ancestrales y su derecho a continuar practicando y mejorando sus medios de vida tradicionales. En los estados indios de Gujarat, Bihar y Orissa, se ha reforzado la capacidad de los grupos tribales de autoayuda para potenciar sus actividades de subsistencia, frenar la emigración y reclamar sus derechos al desarrollo. Marginados durante siglos, los grupos de mujeres y las organizaciones de autoayuda han logrado librarse de la servidumbre por deudas y recuperar sus derechos a los recursos tradicionales y el control sobre su propio futuro. También se emprendieron actividades innovadoras de investigación para abordar las necesidades y las circunstancias únicas de los pueblos tribales en las situaciones de crisis, tales como las sequías y las inundaciones. En el norte de Tailandia, la eliminación de la discriminación contra los niños de las poblaciones tribales se ha convertido en una cuestión prioritaria, y se han llevado a cabo actividades para apoyar el desarrollo de programas de estudio locales sobre los sistemas y las prácticas indígenas de conocimiento para los niños de las poblaciones tribales de montaña, y se organizó un seminario para examinar de qué manera pueden incorporarse los programas de estudio locales en el sistema de educación para la capacitación de los niños de las poblaciones tribales.

³ El Convenio núm. 169 ha sido ratificado por 14 Estados Miembros y cierto número de Estados están considerando efectivamente su ratificación, sobre todo en Europa y las Américas. Asimismo, sigue comprobándose la influencia del Convenio núm. 169 en la formulación de políticas. Aunque actualmente está cerrado a la ratificación, el Convenio núm. 107 sigue siendo válido para aquellos países que lo han ratificado, pero no han ratificado el Convenio núm. 169 (19 Estados Miembros al 1.º de febrero de 2001).

58. En la región de las Américas, debido a la ratificación del Convenio núm. 169 por Argentina, la Oficina de Zona de Buenos Aires apoyó la realización de dos *Jornadas de las Naciones Originarias* (Buenos Aires, diciembre de 2000), organizada por varias comunidades indígenas para promover los derechos de los pueblos indígenas. El EMD de Santiago, Chile, llevó a cabo tres seminarios sobre el Convenio núm. 169 con el Comité Provisional Nacional para la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas en Chile y para la ratificación del Convenio núm. 169 de la OIT (octubre-noviembre de 2000). Asistieron a los seminarios aproximadamente 50 participantes por reunión, de las comunidades indígenas Mapuche y Rapa-Nui.
59. El EMD de San José emprendió su proyecto para el «Fortalecimiento de la Capacidad de Defensa Legal de los Pueblos Indígenas en América Central» y Panamá, financiado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional (UNFIP). El objetivo de este proyecto, de tres años de duración, es aumentar la capacidad de los pueblos indígenas y de sus organizaciones para asegurar y defender sus legítimos derechos en el marco de los sistemas jurídicos nacionales. El proyecto abarca América Central, Panamá y Belice. En Guatemala, el EMD de San José efectuó una serie de consultas con el Centros de Derechos Humanos y Desarrollo Democrático (Canadá) y la Coordinadora de las Organizaciones Mayas de Guatemala (COPMAGUA) sobre el contenido y el alcance de un instrumento interamericano sobre los derechos de los pueblos indígenas, que está basado en el Convenio núm. 169. En Honduras, el EMD organizó un taller de capacitación legal para hombres y mujeres *tolupanes* de 24 comunidades indígenas (mayo de 2000). En El Salvador, el EMD apoyó dos talleres locales para difundir información sobre los Convenios núms. 169 y 107. En Panamá, la OIT continuó prestando la asistencia técnica solicitada por el presidente de la Asamblea Legislativa para apoyar la posible ratificación del Convenio núm. 169 por Panamá. En San José, Costa Rica, el EMD, junto con el Banco Mundial, organizaron la III Reunión interorganismos sobre pueblos indígenas (San José, 24-26 de mayo de 2000).
60. En julio de 2000, el Director del EASMAT emprendió una misión en Fiji como Representante Especial del Director General, para evaluar la situación del país y formular recomendaciones con miras a futuras actividades tras los disturbios civiles y el golpe militar. Comprobó que muchos de los problemas sociales y políticos subyacentes tenían su origen en un sistema jurídico (especialmente por lo que atañe a los derechos sobre la tierra) que planteaba una serie de problemas en relación con las tradiciones indígenas del país. Propuso diversas soluciones de acuerdo con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que Fiji ratificó en 1998. La Oficina de Zona de Suva está procediendo a traducir el Convenio al fiji y al hindi (Fiji), un proyecto que debe iniciarse en marzo-abril de 2001. Entre las actividades de promoción del Convenio núm. 169 previstas para 2001 se incluyen la cobertura de los medios de comunicación múltiples y la organización de seminarios nacionales.

VIII. Los trabajadores de los territorios árabes ocupados

61. La Oficina continúa examinando la situación de los trabajadores en el complejo y delicado contexto sociopolítico de los territorios árabes ocupados. En la 88.^a reunión (junio de 2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General presentó su 23.^{er} informe sobre la situación de estos trabajadores. El informe se basó en los resultados de dos misiones. La primera misión enviada por el Director General visitó Israel y los territorios

árabes ocupados del 30 de abril al 6 de mayo de 2000⁴. De acuerdo con la práctica habitual en años anteriores, la segunda misión visitó la República Árabe Siria (25-26 de abril de 2000), y celebró consultas con las autoridades gubernamentales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Ambas misiones reunieron información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores en esos territorios en ámbitos tales como la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el acceso al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales.

- 62.** En el informe se subrayaron los acontecimientos recientes relativos a la situación de los palestinos que trabajan en Israel, así como la de los trabajadores del Golán. Se indicó que la situación de estos trabajadores no había mejorado durante 2000. Con respecto a la situación de los palestinos que trabajan en Israel, en el informe se documentaron los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores palestinos por lo que respecta al acceso al empleo en los territorios ocupados, en Israel y en los asentamientos. En el informe se ponen de manifiesto los temores de que las medidas de seguridad, incluido el cierre de los territorios árabes ocupados, hagan difícil para los palestinos poder cruzar la frontera para buscar trabajo en Israel. También se hace referencia a las condiciones de vida y de trabajo de los habitantes del Golán sirio ocupado, que son objeto de discriminación por lo que respecta a los salarios, las condiciones de trabajo, el despido injustificado y el desempleo. Se prestó particular atención a la situación de los agricultores árabes en el Golán, y se indicó que las autoridades israelíes habían tomado medidas para limitar la producción de esos agricultores y reducir los precios de los productos. En el informe se indicó también que los trabajadores palestinos son objeto de discriminación en lo relativo a la contratación y las condiciones de trabajo. Se señaló asimismo que hay una gran diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de los hombres y las mujeres en los territorios ocupados y, de acuerdo con la Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU), la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo está disminuyendo, debido a una serie de factores, entre ellos la elevada tasa de desempleo. De acuerdo con la PGFTU, la principal forma de discriminación contra las mujeres se observa en el acceso al empleo.
- 63.** Un hecho destacado que ocurrió en 2000 fue la adopción del Código de Trabajo de Palestina. La ley correspondiente fue promulgada por el Presidente Arafat el 3 de mayo de 2000. Según la PGFTU, sin embargo, la nueva ley no llega a establecer derechos adecuados para los trabajadores y no aborda de manera equitativa la cuestión de la igualdad de género en el empleo, incluida la igualdad de salarios y de oportunidades. En el informe se indica que los sindicalistas consultados durante las misiones se preguntaban si las disposiciones de la ley cumplían las exigencias de los convenios pertinentes de la OIT.
- 64.** En 2000, la OIT siguió llevando a cabo un importante programa de asistencia técnica en la ribera occidental, faja de Gaza y los territorios palestinos por un valor superior a los 4 millones de dólares de los Estados Unidos. Durante 2000, el programa regional de la Oficina para los Estados árabes puso en práctica proyectos de cooperación técnica cuyos presupuestos ascendieron a aproximadamente 4 millones de dólares de los Estados Unidos en los ámbitos del empleo, la readaptación profesional y la asistencia a los trabajadores. Los proyectos financiados con fondos extrapresupuestarios en la ribera occidental y faja de Gaza incluyeron el establecimiento de un centro de readaptación profesional, financiado por los Emiratos Árabes Unidos. En diciembre de 1999, la Oficina organizó, en Ramallah,

⁴ Véase la resolución sobre las repercusiones de los asentamientos israelíes en Palestina y en otros territorios árabes ocupados en relación con la situación de los trabajadores árabes, adoptada por la 66.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1980).

un seminario nacional sobre readaptación profesional centrado en la formulación de una estrategia de readaptación profesional para mejorar la vida laboral de las personas discapacitadas en las condiciones particulares de la sociedad palestina. En la ribera occidental y faja de Gaza, la Oficina Regional para los Estados árabes y el EMD de El Cairo (ARMAT) prestaron apoyo a un seminario (agosto de 2000) para elaborar un plan estratégico de acción para el Ministerio de Trabajo. El seminario permitió clarificar las funciones y responsabilidades de varios departamentos con el fin de reforzar la capacidad del Ministerio de Trabajo para abordar la cuestión de la igualdad de género y promoverla. La OIT envió también una misión multidisciplinaria a la ribera occidental y faja de Gaza en febrero de 2000 para elaborar un programa coherente de actividades de la OIT que abarca 19 propuestas de proyecto. Se están haciendo actualmente esfuerzos para movilizar recursos a fin de asegurar que esas propuestas se pongan en práctica. Asimismo, en razón de la situación de urgencia en los territorios palestinos y en respuesta a una invitación formulada por el Director General, una delegación tripartita visitó la sede de la OIT en noviembre de 2000. El Director General ha impartido instrucciones para establecer un grupo de trabajo sobre la asistencia urgente en materia de empleo para los territorios palestinos. Actualmente, las unidades técnicas de las oficinas exteriores y de la sede están trabajando conjuntamente para preparar un programa de cooperación técnica de emergencia en favor del empleo y la rehabilitación social y para conseguir la financiación necesaria para su aplicación.

Ginebra, 20 de febrero de 2001.