



QUINTO 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.....	1
III. Igualdad de género	4
IV. Discriminación racial, étnica, religiosa y por origen social	8
V. La discriminación y los trabajadores migrantes.....	9
VI. La discriminación y los trabajadores discapacitados	10
VII. La discriminación y los trabajadores infectados por el VIH/SIDA.....	12
VIII. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales.....	13
IX. Discriminación y trabajadores de los territorios árabes ocupados	15

1. La campaña del Director General para promover la ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT y la adopción de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, en 1998, siguió redundando en un aumento del número de ratificaciones de los dos convenios que se consideran fundamentales en el ámbito de la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Al 15 de enero de 2003, 158 Estados Miembros de la OIT habían ratificado el Convenio núm. 111, y 160 Estados Miembros habían ratificado el Convenio núm. 100. El presente informe da cuenta de las actividades de promoción de éstos y otros convenios pertinentes de la OIT, así como de las demás medidas adoptadas con el objeto de impedir la discriminación en el empleo y la ocupación. Por limitaciones de espacio, no fue posible incluir todas las actividades; en cambio, se ha tratado de dar al menos una indicación del tipo, alcance y, cuando ha sido posible, repercusiones de las actividades realizadas durante 2002.

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

2. Como en años anteriores, los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones pusieron de relieve tanto las medidas positivas como las inquietudes con respecto a la aplicación efectiva de las disposiciones por las que se prohíbe la discriminación y se promueve la equidad. Por ejemplo, la Comisión de Expertos señaló con interés que en la legislación adoptada por varios países se amplían los motivos de prohibición de la discriminación. Al tiempo que hacía hincapié en que dichos motivos tienen igual importancia, la Comisión destacó el impacto de la prohibición explícita de la discriminación relacionada con el empleo por motivos de raza y de color en las sociedades multiétnicas, refiriéndose en particular a algunos grupos especialmente afectados. La Comisión indicó que en varios países se habían adoptado leyes que hacían obligatoria la igualdad en el pago de remuneraciones a los hombres y las mujeres por un trabajo de valor igual, y que se habían registrado avances en cuanto a la desaparición progresiva de las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres. Según estos comentarios, en muchos otros países existe la necesidad de que se adopten iniciativas específicas para lograr la plena aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual. La Comisión se refirió también a los problemas relativos a la discriminación de que son objeto los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas y tribales. La Comisión pidió a los gobiernos que adopten las medidas necesarias para asegurar la plena aplicación, en la práctica, de la legislación vigente en materia de discriminación e igualdad. También instó a los gobiernos a mejorar su evaluación de las situaciones nacionales en este campo y a medir el impacto de las políticas y programas, recurriendo a medios tales como estudios, recopilación y análisis de datos, y la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

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

3. Durante 2002, la Oficina contribuyó a promover los Convenios núms. 100 y 111 y los principios de la Declaración mediante diversas actividades, como investigaciones, reuniones de trabajo, seminarios, actividades de cooperación técnica y servicios de asesoramiento. Al ir aumentando el número de ratificaciones de estos dos Convenios fundamentales de la OIT, las actividades de promoción se han centrado cada vez más en el

mejoramiento de su aplicación, inclusive mediante reformas legislativas, formación, desarrollo de capacidades, sensibilización e integración de las cuestiones de género.

4. El Servicio de la Igualdad y el Empleo (EGALITE), del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, llevó a cabo o contribuyó a la realización de varios seminarios y prestó asistencia técnica encaminada a promover la comprensión y aplicación de las normas pertinentes de la OIT. Se celebraron seminarios nacionales sobre igualdad de remuneración en Estonia (enero de 2002), Tailandia (abril de 2002), Japón (julio de 2002) y Chipre (septiembre de 2002). Tras el seminario celebrado en Chipre, este país adoptó una ley sobre igualdad de remuneraciones, y comenzó a preparar la legislación general de lucha contra la discriminación. En cooperación con la Oficina de la OIT en Tokyo, en julio de 2002 se celebró en esta ciudad un foro nacional sobre igualdad en el trabajo (derechos humanos en la época de la globalización y cuestiones afines en el Japón) que atrajo a un gran número de participantes; posteriormente, en el mes de diciembre, se llevó a cabo una misión de servicios de asesoramiento con el objeto de examinar la cuestión de la ratificación. EGALITE participó también en cuatro foros públicos locales sobre problemas relativos a la igualdad en el Japón. En mayo de 2002 se llevó a cabo en la República Islámica del Irán una misión de asesoramiento técnico de seguimiento en relación a la aplicación del Convenio núm. 111. Como resultado de la asistencia técnica prestada a Mauricio, en este país se celebró una consulta tripartita nacional en la que, por consenso, se decidió ratificar los Convenios núms. 100 y 111, ratificación que fue registrada por la Oficina en diciembre de 2002; también se está preparando en este país un proyecto de ley contra la discriminación por motivo de sexo. Por otra parte, funcionarios de EGALITE asistieron en calidad de expertos a varias reuniones internacionales, entre las que figuraban las siguientes: una reunión de expertos sobre acción afirmativa organizada por la División para el Adelanto de la Mujer, de Naciones Unidas, y la Universidad de Maastricht; una reunión organizada por la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos de América para analizar el seguimiento de las normas internacionales del trabajo, a la que se presentó un documento sobre fuentes de información e indicadores sobre normas internacionales del trabajo relativas a la no discriminación; una conferencia sobre la exigibilidad jurídica de los derechos económicos, sociales y culturales, organizada en la Ciudad de México por el Centro de Derechos Civiles y Humanos de la Escuela de Derecho de la Universidad de Notre Dame, y un simposio sobre normas internacionales del trabajo y derechos de los trabajadores, celebrado en Wuhan, China.
5. El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION) siguió llevando a cabo una serie de proyectos de investigación con miras a reforzar la base de conocimientos de la OIT en materia de discriminación en el mundo del trabajo, y a preparar el Informe global 2003 sobre la discriminación. En mayo de 2002, se organizó en Ginebra una consulta de carácter técnico en la que participaron académicos de distintas regiones con el fin de analizar, entre otros aspectos, las nuevas formas que reviste la discriminación en el trabajo y las respuestas de política a nivel nacional.
6. Por su parte, el Programa de Gestión y Ciudadanía de Empresa (MCC) publicó una obra titulada *Corporate success through people — Making international labour standards work for you*, en el que figura un capítulo sobre la no discriminación. Esta publicación promueve la idea de que las normas internacionales del trabajo de la OIT son instrumentos útiles para una buena práctica de la gestión.
7. Durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002, el Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil: IPEC apoyó la organización de una actividad paralela titulada «Discriminación: ¿cómo incide en el trabajo infantil y en los niños que trabajan?».

8. La OIT participó activamente en los preparativos de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, así como en la Asamblea misma, celebrada en Madrid, España, del 8 al 12 de abril de 2002. A esta reunión, la OIT presentó un documento titulado «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: el desafío del empleo y la protección social», preparado por los Sectores del Empleo y de la Protección Social. En este documento se hace hincapié, entre otras cosas, en que la discriminación por edad es el problema subyacente en muchas de las dificultades que los trabajadores de edad y en especial las trabajadoras de edad avanzada tienen en el mercado de trabajo. En los documentos adoptados por la Asamblea se recogieron las preocupaciones de la OIT.
9. La Oficina de la OIT en Brasilia ha seguido respaldando las iniciativas de los mandantes en materia de promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. En 2002, se publicaron las conclusiones y recomendaciones del seminario nacional sobre los principios del Pacto Mundial, celebrado en Belo Horizonte en 2001. La Oficina apoyó también la organización de una mesa redonda con representantes de empresas multinacionales para analizar la puesta en práctica de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* y la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y su seguimiento*. En el marco de un proyecto de cooperación técnica ejecutado por la OIT y el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), sobre certificación de competencias profesionales, en abril de 2002 se publicaron unas orientaciones destinadas a responsables de políticas y administradores sobre la forma de promover la diversidad respecto de temas como el género, la raza, la pertenencia étnica, las orientaciones sexuales, el SIDA y las discapacidades, incluyéndolos en programas de formación financiados por el programa nacional de capacitación del MTE. Además, se publicó un libro sobre la forma de promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el empleo para los grupos vulnerables y discriminados. En octubre de 2002, el EMD de San José (Costa Rica) y la oficina de zona organizaron un curso de formación sobre normas internacionales del trabajo destinado a magistrados y jueces de ocho países, actividad que se centró en la no discriminación y en la libertad sindical y de asociación.
10. En el Caribe, se completó un estudio sobre políticas y marco jurídico relativo a la discriminación en el empleo, centrado en las Bahamas, Guyana, Jamaica y Trinidad y Tabago. A comienzos de 2003, en el marco del proyecto PROMALCO de la Declaración (promoción de la cooperación entre empleadores y trabajadores), se llevarán a cabo estudios de caso sobre el impacto de las políticas y programas de lucha contra la discriminación y de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, a fin de demostrar sus repercusiones positivas en la productividad y la competitividad y de reforzar los medios prácticos para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. Los resultados del estudio y de los estudios de casos serán objeto de una consulta subregional con el fin de determinar las actividades de seguimiento correspondientes y de difundir las prácticas más adecuadas.
11. La Oficina ha seguido colaborando en el campo de las normas con las Naciones Unidas y sus organismos especializados, así como con organizaciones intergubernamentales con las que la OIT ha establecido acuerdos especiales. Como en años anteriores la Oficina ha presentado informes escritos y proporcionado información oral sobre sus actividades — inclusive respecto de la discriminación en el empleo y la ocupación — a distintos organismos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, así como a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus organismos subsidiarios. Se siguen desplegando esfuerzos para reforzar la cooperación con la UNESCO sobre diversos aspectos de los derechos humanos, incluido el campo de la igualdad.

III. Igualdad de género

12. Como parte de sus esfuerzos continuos por promover la estrategia de integración de las cuestiones de género en la OIT y en las organizaciones de sus mandantes, la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) ha impulsado un proyecto interregional titulado «Mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT para integrar las cuestiones de género», que tendrá lugar en China, Nepal, la República Unida de Tanzania y Uganda. El objetivo principal del proyecto piloto consiste en desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT y de otros actores para evaluar las repercusiones que cualquier acción prevista podría tener para las mujeres y los hombres, y poner en práctica estrategias que conviertan las preocupaciones de hombres y mujeres por igual en una dimensión propia de las políticas de empleo y los programas de los mandantes. Se crearán y reforzarán mecanismos institucionales adecuados y redes nacionales e interregionales que promuevan las cuestiones de género. El proyecto, que aprovecha la experiencia adquirida por la primera auditoría de género efectuada por la OIT y comprende evaluaciones de género en las organizaciones de algunos mandantes, elaborará instrumentos y orientaciones para incorporar una perspectiva de género en los problemas relacionados específicamente con el trabajo decente que hayan identificado los grupos de trabajo nacionales. Varias unidades de la OIT (DECLARATION, IFP/DIALOGUE, ACTRAV y ACT/EMP) participan activamente en el proyecto, mientras que en los países destinatarios se han establecido ya relaciones y sinergias con los principales proyectos en curso de la OIT. Además de este proyecto, la Oficina ha comenzado a prestar asistencia a los mandantes de cada una de las regiones para establecer y reforzar sus estrategias en materia de género y promover la igualdad de género a nivel nacional en los procesos de planificación y formulación de políticas sociales y económicas, en las políticas y la planificación en materia de empleo, en las estrategias de mitigación de la pobreza y en los procesos de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP). La primera auditoría de género efectuada por la OIT puso de manifiesto la necesidad de contar con documentos básicos sobre integración de las cuestiones de género, tanto para el personal como para los mandantes. Están avanzando los trabajos de preparación de un pequeño manual con orientaciones para la OIT y de un compendio de prácticas apropiadas en materia de integración de las cuestiones de género, así como algunas guías específicas destinadas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Asimismo, se ha revisado y simplificado el manual de la OIT sobre auditoría de género.
13. El Programa de Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM) actualizó y amplió el sitio Web «Information base on equal employment opportunities for women and men» (e.quality@work). Esta base de información sobre la igualdad de oportunidades en el empleo es utilizada por distintas unidades de la Oficina como fuente de conocimientos técnicos para cursillos nacionales y actividades de asesoramiento para los mandantes, como, por ejemplo, la redacción de un código sobre equidad de género en Pakistán. A solicitud de los Gobiernos de Malasia e Indonesia, GENPROM organizó dos cursillos tripartitos nacionales sobre los aspectos de género en el campo de la igualdad de oportunidades en el empleo. El cursillo de Indonesia, organizado conjuntamente con el EMD de Manila, tuvo como resultado la formulación de propuestas para el establecimiento de una base de datos nacional sobre igualdad de oportunidades en el empleo, la creación de una nueva unidad sobre cuestiones de género en el Ministerio de Mano de Obra y Migraciones, y varias contribuciones con miras a la formulación de nuevas políticas y orientaciones. El cursillo de Malasia, además de sensibilizar a la opinión pública gracias a la cobertura de los medios de comunicación, redundó en la formulación de algunas propuestas para promover la igualdad de género.
14. La carpeta didáctica «Promoción de la igualdad de género: guía para los sindicatos», preparada por GENPROM, ha tenido una amplia difusión y es utilizada actualmente por

varios sindicatos nacionales, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI). La carpeta ha sido traducida al español y al francés, y partes de la misma al chino tras la celebración de un cursillo en ese país, a fines de 2001. En el marco de un proyecto de DECLARATION, se preparó una versión para Indonesia, que se utilizó en un cursillo celebrado en ese país, al que también hizo aportes técnicos GENPROM. Están previstas las versiones japonesa y portuguesa. Entre otros materiales didácticos y de información preparados por GENPROM figuran una guía sobre identificación de oportunidades económicas para grupos femeninos y comunidades, así como diez documentos de trabajo nacionales sobre la situación de las trabajadoras migrantes. Sobre la base de estos estudios se está preparando una guía informativa sobre prevención de la discriminación, la explotación y los abusos de que son víctimas las mujeres migrantes. Habida cuenta de que las mujeres pobres siguen siendo objeto de discriminación en el acceso a un trabajo decente, GENPROM emprendió actividades de cooperación técnica en Bangladesh, Estonia, India, México, Nepal, Nicaragua, República Unida de Tanzania y Viet Nam, en las que ha hecho hincapié en la aplicación de un enfoque basado en los ciclos de vida y los derechos para combatir la discriminación por sexo.

15. En el contexto de un proyecto regional conjunto de cooperación técnica OIT/Banco Asiático de Desarrollo (BAD), coordinado por EGALITE, y cuyo objeto es reforzar el impacto de las normas del trabajo, inclusive las relativas a la igualdad de género, en 2002 se llevaron a cabo en Bangladesh, Filipinas, Nepal y Tailandia estudios nacionales, estudios de caso y cursillos. Se ha presentado a la Comisión otro documento dedicado a esta cuestión.
16. El Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso emprendió recientemente un proyecto de cooperación técnica sobre la erradicación del tráfico de seres humanos y el trabajo forzoso en cinco países de Europa Central y Sudoriental. Este proyecto contribuirá a comprender y combatir el fenómeno de la discriminación en el mercado de trabajo de que son víctimas las mujeres en estos países.
17. El IPEC ha seguido reforzando las actividades de integración de las cuestiones de género en sus actividades, tanto en la sede como en el terreno. Las iniciativas más recientes se han centrado en el desarrollo de capacidades para el personal del IPEC y sus asociados, en materia de análisis de género y planificación. En Izmir, Turquía, se organizó un cursillo (30 de octubre – 1.º de noviembre de 2002) sobre formación y creación de redes en relación con el género en los Estados árabes y Europa Oriental, al que asistieron directores de programas nacionales, autoridades a cargo de la problemática del trabajo infantil y organismos competentes, incluidos los sindicatos. Por otra parte, se ha preparado una compilación de prácticas adecuadas sobre la integración de las cuestiones de género en el IPEC, que será publicada en los primeros meses de 2003. En Filipinas e Indonesia se llevaron a cabo varias reuniones con copartícipes y otras actividades preparatorias orientadas a potenciar la capacidad de promoción de género de los nuevos programas de duración determinada. Además, se adoptó y tradujo a varios idiomas, desde el albanés al tailandés y el español, una guía práctica titulada «Promoción de la igualdad de género en la acción contra el trabajo infantil»; en los países del MERCOSUR se organizó una red sobre género, trabajo infantil y medios de comunicación.
18. El Departamento de Condiciones de Trabajo (CONDIT) preparó un capítulo titulado «How working conditions affect families: working time, family health and gender equality» para la obra *Work and health in a global economy*, que publicará próximamente la editorial Oxford University Press. Asimismo, CONDIT está llevando adelante estudios sobre la evolución reciente en materia de tiempo de trabajo en los países industrializados y en los países en desarrollo, en los que se toman en consideración las repercusiones de estos

cambios sobre la igualdad de género. También se han realizado estudios por país sobre las medidas relacionadas con la conciliación de las responsabilidades familiares y el trabajo, en los que se incluye una evaluación del impacto de estas variables por lo que se refiere a las funciones de género y a la igualdad de oportunidades y de trato.

- 19.** En el estudio *A statistical profile of the teaching profession*, publicado conjuntamente por la OIT (SECTOR) y la UNESCO en octubre de 2002, figuran secciones en las que se esboza un perfil de género de la profesión docente en todo el mundo y en que se describe la participación de las mujeres en los cargos de dirección. La OIT (SECTOR), en cooperación con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), publicó en 2002 varios estudios de caso por país, un documento de referencia de primer orden y un manual titulado *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. En estas orientaciones se pide explícitamente que los mandantes tripartitos y otros copartícipes reconozcan la dimensión de género presente en la violencia en el lugar de trabajo de los servicios de salud y tomen medidas al respecto. Asimismo, SECTOR pidió al Centro Internacional de Estudios sobre la Gente de Mar de la Universidad de Cardiff que lleve a cabo un estudio sobre el tema de las mujeres empleadas en la navegación comercial y las políticas y la práctica del empleo en todo el mundo, que la OIT publicará a comienzos de 2003.
- 20.** En cooperación con IFP/SEED, EMP/ENT y GENDER, ACT/EMP organizó en Bangkok (mayo de 2002) un taller regional para Asia y el Pacífico sobre el fomento de la capacidad empresarial de las mujeres por intermedio de las organizaciones de empleadores. Esta reunión tuvo como resultado la formulación de recomendaciones para que los empleadores tomen medidas a nivel nacional, en las que se haga hincapié, entre otras cosas, en la importancia del desarrollo de una base de conocimientos para las empresarias, la necesidad de ofrecerles servicios para el desarrollo empresarial y la necesidad de que las organizaciones de empleadores presten su apoyo a las asociaciones de empresarias. En septiembre de 2002, ACT/EMP, en cooperación con el Consejo Nacional de Empleadores de Benin, organizó un seminario de promoción de las PYME y de la actividad empresarial de las mujeres en este país, con el objeto de determinar cuáles eran las necesidades específicas de las empresarias a fin de ofrecerles una mejor asistencia que les permita mejorar sus actividades y que facilite una mejor integración de las empresarias en las estructuras nacionales de los empleadores. En octubre de 2002, se celebró en Marruecos un seminario regional sobre desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres y sobre el papel que cumplen las organizaciones de empleadores, actividad que contó con la cooperación de la organización nacional de empleadores CGEM, así como de IFP/SEED, EMP/ENT y la Organización Internacional de Empleadores. En este seminario se preparó un plan de acción sobre estrategias de los empleadores para la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres, tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía, estrategias que comprendían la propuesta de medidas que podrían tomar las autoridades estatales.
- 21.** Las oficinas de zona y los EMD han dado prioridad a las cuestiones relativas a la igualdad de género en el marco de su programa general de promoción de las normas internacionales del trabajo, actividad en la que han contado con el apoyo de las distintas unidades competentes de la sede. En América Latina, se llevaron a cabo estudios analíticos sobre costos laborales desglosados por sexo en Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay, en los que se llegó a la conclusión de que la persistente diferencia salarial entre los hombres y las mujeres no puede justificarse, dado que los llamados «costos de maternidad» que los empleadores consideran como costos adicionales de la contratación de trabajadoras no son sufragados directamente por los empleadores. Por otra parte, en el marco de un proyecto regional sobre negociación colectiva e igualdad de género, se han llevado a cabo

evaluaciones nacionales sobre la incorporación de criterios de igualdad de género en los convenios colectivos. Ello ha permitido que los mandantes y la OIT estén en condiciones de evaluar los progresos logrados desde 1990 a 2000, así como los obstáculos que siguen oponiéndose a la igualdad de género en este contexto. En 2002 se siguió dando apoyo a las comisiones nacionales sobre la promoción de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo en Argentina, Paraguay y Uruguay. En toda la región se llevaron a cabo diversas actividades en el marco de un programa de desarrollo de capacidades para la promoción del empleo, la igualdad de género y la erradicación de la pobreza. La Oficina de Buenos Aires inició una evaluación de la situación con respecto al empleo y la pobreza en Argentina desde una perspectiva de género, cuyos resultados espera publicar en 2003. En Brasil, se efectuará un estudio sobre el funcionamiento de las distintas unidades del Ministerio de Trabajo y Empleo, a fin de evaluar la utilización de la mediación como instrumento para aplicar la legislación contra la discriminación. Se espera que este proyecto contribuya a la eliminación y el control de las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo y a la adopción de planes de acción para promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. En abril de 2002 tuvo lugar en Cuba un seminario sobre igualdad de oportunidades, en el que participaron funcionarios del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

22. En el Caribe, se celebró un seminario subregional sobre estrategias de organización de los trabajadores del sector de los servicios y de los sectores de los conocimientos (Puerto España, 10-12 de julio de 2002), en el que se hizo hincapié en la participación de las mujeres en la organización de campañas laborales. En Trinidad y Tabago se impartió formación sobre el acoso sexual, actividad en la que participaron miembros del Sindicato de Trabajadores de la Banca, los Seguros y Otros Sectores, y la Asociación para la Gestión de los Recursos Humanos. Se han previsto actividades de seguimiento para medir las repercusiones de esta formación y las eventuales necesidades de orientación complementaria.
23. En Africa, el EMD de Sudáfrica publicó en noviembre de 2002 un documento para el debate titulado «Gender equality in employment: The legal framework in the case of Zimbabwe». Este documento examina el contenido de varias leyes desde la perspectiva de la igualdad de género y formula recomendaciones sobre la forma de combatir la discriminación. El documento ha sido tomado en consideración en los actuales preparativos del proyecto de enmienda de la ley de relaciones laborales, y seguirá utilizándose como instrumento de sensibilización para personas con capacidad decisoria y también para quienes puedan verse perjudicados por la discriminación. La Oficina de zona de Abidján, en cooperación con GENPROM y ACTRAV, organizó un cursillo para Benin y Togo, en el que se destacó el papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de género.
24. En Asia, se siguió ejecutando el proyecto de DECLARATION titulado «Decent employment for women in India», centrado en la formación profesional de las mujeres pobres con escasas posibilidades de educación y ocupadas en el sector informal. En Bangladesh, más de 45.000 mujeres de las zonas rurales tienen hoy su tarjeta de miembro de los programas de microseguro de salud que se están experimentando en el marco del proyecto de DECLARATION titulado «Women's empowerment through employment and health». En julio de 2002, IFP/DIALOGUE impartió formación sobre cuestiones de género y negociación colectiva a los interlocutores sociales de Indonesia. En mayo de 2002 se organizó en Filipinas una conferencia nacional de cinco días de duración, sobre prevención y medidas correctivas del acoso sexual, así como un foro de alto nivel sobre dificultades y respuestas sobre la problemática de género en el mundo del trabajo, en el que participaron los dirigentes de la Federación de Trabajadores Libres.

25. En Europa, el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Europa Central y Oriental (CEET) ha iniciado un estudio sobre las repercusiones de género que tienen las reformas de la seguridad social en la República Checa, Hungría y Polonia, estudio que concluirá en 2003. En él se presentan ejemplos del deterioro considerable experimentado por las prestaciones familiares y la pérdida de la protección de las pensiones de las mujeres a raíz de las medidas de reforma. En una conferencia organizada conjuntamente en abril de 2002 por el CEET y los Gobiernos de Estonia y Finlandia, sobre el tema de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el trabajo decente, se llamó la atención de los responsables políticos de los países de Europa Central y Oriental respecto de los problemas de género que se plantean en este ámbito, y se preconizó la adopción de medidas para evitar el aumento de las desigualdades de género en la sociedad de la información. Por otra parte, se tradujo al inglés una guía rumana sobre prácticas adecuadas para promover la igualdad, destinada a los inspectores del trabajo. La Oficina de la OIT en Ankara y EMP/ANALYSIS organizaron en Ankara un seminario sobre política activa de reestructuración del mercado laboral en Turquía, actividad en la que se convino que la OIT de Ankara, la sede y los interlocutores sociales iban a preparar un proyecto piloto de políticas activas para el mercado de trabajo con el fin de reestructurar los servicios de la Oficina de Empleo de Turquía. La Oficina de la OIT en Ankara ha emprendido otro proyecto de investigación sobre las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas del sector agrícola, y la situación particular de las mujeres en dicho sector.

IV. Discriminación racial, étnica, religiosa y por origen social

26. La Oficina siguió aportando contribuciones al seguimiento de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban en 2001, incluso mediante la presentación de informes a las Naciones Unidas sobre las actividades de la OIT respecto de la aplicación del programa de acción adoptado por la Conferencia Mundial. La Oficina ha colaborado con la Dependencia de Prevención de la Discriminación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) y ha aportado los conocimientos adquiridos por la Organización sobre la discriminación racial, étnica y religiosa. Se puso a disposición de los delegados que asistieron a la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2002 una nota informativa sobre el seguimiento de la iniciativa conjunta OIT/OACDH «Discrimination is everybody's business».
27. La OIT y el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Europa Central y Oriental (CEET) han completado los proyectos sobre la situación de los romaníes, en colaboración con la oficina regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para Europa y con el Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIC) en Bratislava. En consecuencia, el 16 de enero de 2003 se presentó en Bruselas un informe de desarrollo humano sobre la integración de los romaníes en Bulgaria, la República Checa, Hungría y Eslovaquia. En ese texto se formulan recomendaciones de política a las instituciones gubernamentales de los países interesados con el propósito de mejorar la situación de los romaníes respecto del empleo y de promover su integración en las sociedades nacionales. En breve se publicará un segundo informe, que contiene un análisis de la situación específica de los romaníes en el mercado de trabajo en Hungría y donde se formulan recomendaciones en materia de política.
28. En Brasil, un proyecto relativo a la discriminación por motivos de raza y de género, ejecutado por la municipalidad de Santo André con el apoyo de la OIT y del *Centro de Estudos sobre Relações do Trabalho (CEERT)*, recibió en julio de 2002 el Premio Internacional de Dubai otorgado a las mejores prácticas encaminadas a elevar las

condiciones de vida. El principal objetivo del proyecto es brindar más oportunidades de empleo a las mujeres y a la población negra en la región mediante la integración de las cuestiones relativas al género y la raza en los indicadores y en el programa del Organismo de desarrollo regional. Los resultados del proyecto se publicarán y se presentarán en un seminario nacional que organizará la OIT en mayo de 2003. A fin de contribuir a la integración de las cuestiones relativas al género y la raza en las políticas públicas de reducción de la pobreza y en las actividades de lucha contra la exclusión social, la OIT ha mantenido consultas con interlocutores nacionales e internacionales acerca de la aplicación del programa sobre género, pobreza y empleo. Se convino en añadir un nuevo módulo sobre la discriminación racial en el juego de material de formación del programa.

29. En el marco del Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) se inició recientemente un proyecto de cuatro años encaminado a la erradicación sostenible del trabajo forzoso en el Pakistán. Ese proyecto, cuyo objetivo es atajar las manifestaciones más extremas del trabajo forzoso, aborda también la discriminación en el empleo por motivos étnicos o religiosos, ya que el grupo destinatario incluye a miembros de grupos minoritarios étnicos y religiosos desfavorecidos. La Oficina de la OIT en Katmandú ha encargado un estudio sobre la discriminación y el trabajo forzoso de los Dalits (intocables) en el Nepal, que se ultimaré durante un seminario que se celebrará en el Nepal a principios de 2003.

V. La discriminación y los trabajadores migrantes

30. El Programa de Migraciones Internacionales (MIGRANT) inició un proyecto nacional de investigación para cuantificar la discriminación de los trabajadores migrantes en el empleo en Italia, con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social italiano. Esta iniciativa viene a complementar anteriores investigaciones realizadas en Bélgica, Alemania, los Países Bajos, España, entre otros países, y servirá para prestar asistencia al Gobierno de Italia y a los interlocutores sociales con el propósito de cumplir las disposiciones de la Directiva 2000/43/EC de la Unión Europea relativa al racismo. El Programa MIGRANT seguirá desplegando esfuerzos para recopilar una serie de medidas consideradas «prácticas óptimas» contra la discriminación que se aplican en todos los países europeos. En respuesta a las solicitudes de asistencia técnica, la Oficina fomentó la creación de nuevas estructuras nacionales en la República de Corea y en Tailandia para la prevención de la discriminación contra los trabajadores migrantes, y propuso potenciar los esfuerzos que se llevan a cabo en Bangladesh e Indonesia con miras a la protección de los trabajadores nacionales en el extranjero.
31. En el foro tripartito sobre la migración de trabajadores en Africa Meridional, celebrado en Pretoria en noviembre de 2002, se prestó atención a los objetivos de la lucha contra la discriminación. Los expertos de la OIT examinaron cuestiones relativas a las migraciones de trabajadores, la discriminación y los derechos humanos en conferencias intergubernamentales de alto nivel sobre la cooperación en materia de política respecto de las migraciones regionales, celebradas el mes de mayo en Nairobi (para países de Africa Occidental y del Cuerno de Africa) y el mes de julio en Estambul (para países de Asia Central, del Cáucaso y países vecinos) y organizadas por el Programa Internacional de Política Migratoria (IMP), en el que participa la OIT con el Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). La OIT señaló los problemas que planteaba la discriminación de las personas migrantes y ofreció respuestas para luchar contra ellos en todas las contribuciones de alto nivel que presentó a la 7.ª Conferencia de Ministros Europeos Responsables de Asuntos de Migración (celebrada en Helsinki en septiembre de 2002) a la Conferencia hemisférica

sobre la migración internacional: derechos humanos y tráfico de personas en las Américas (celebrada en Santiago de Chile en noviembre de 2002) a la Conferencia regional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja de Europa (celebrada en Berlín en abril de 2002) y a la Reunión de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja de Asia y el Pacífico (celebrada en Manila en noviembre de 2002). En esas reuniones se adoptaron recomendaciones coherentes con la política de la OIT en las que se solicitaba una cooperación más amplia con la Oficina.

32. El Seminario técnico subregional del Caribe sobre la intensificación de la formación profesional nacional, se centró, entre otras cuestiones, en la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes. En un seminario sindical nacional, celebrado en St. Maarten, se examinaron las normas de la OIT relativas a los trabajadores migrantes y los participantes se centraron en la cuestión de la discriminación de los trabajadores migrantes y en otros problemas a los que éstos se enfrentan. Tras esa reunión los sindicatos solicitaron mayor asistencia para emprender acciones encaminadas a mejorar la situación de los trabajadores migrantes. El Equipo Consultivo Multidisciplinario para Africa Central (EMAC) elaboró estudios nacionales sobre los obstáculos que entorpecen la aplicación de los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes en distintos países. Esos estudios se presentarán en un seminario subregional sobre trabajadores migrantes, que se celebrará en marzo de 2003.

VI. La discriminación y los trabajadores discapacitados

33. El Programa de la OIT sobre la discapacidad (IFP/SKILLS) se integró de forma activa en la promoción y la difusión del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, mediante la participación en reuniones, seminarios y talleres. Actualmente, el Repertorio se ha traducido a nueve idiomas, además de las traducciones oficiales, y se está preparando una guía para su aplicación. Como contribución a las deliberaciones en curso sobre la redacción de una convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, se presentó un documento acerca de esa cuestión donde se destacaban los aspectos relacionados con el empleo y el trabajo.
34. El Programa de la OIT sobre la discapacidad, en cooperación con IFP/DIALOGUE y los especialistas en materia de normas en esta esfera, emprendieron un examen de la legislación sobre formación profesional y empleo de las personas con discapacidades, y de su aplicación, en siete países del Africa Oriental y nueve países de Asia y el Pacífico, como parte de un proyecto encaminado a mejorar la capacidad de los gobiernos nacionales para aplicar legislación eficaz respecto del empleo de las personas con discapacidades. En Europa Central y Oriental, se prestó asesoramiento técnico a los Gobiernos de Bosnia y Herzegovina, Polonia y Ucrania, y se aportaron contribuciones a reuniones sobre la discapacidad organizadas por la OIT y el CEET. En la región de Asia y el Pacífico, se creó un sitio Web regional que contiene páginas destinadas específicamente a empleadores y sindicalistas. Se inició una encuesta orientada a todas las organizaciones de trabajadores y de la región para identificar sus políticas y prácticas en relación con los trabajadores discapacitados. Se prestó asistencia técnica a dos redes de empleadores en relación con la discapacidad (Camboya y Sri Lanka), y la OIT colaboró en tres reuniones de sensibilización para los empleadores (Camboya, Sri Lanka y Tailandia). La oficina regional, en colaboración con el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Asia Oriental (ESASMAT) y con el Programa de la OIT sobre la discapacidad, ultimó la producción de dos vídeos: *AbilityAsia* y *AbilityTahiland*. Esos vídeos, junto con el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar

de trabajo, se distribuyeron a todas las asociaciones de empleadores, oficinas de la OIT y organizaciones no gubernamentales de la región (ONG). En Camboya se inició un proyecto denominado *Alleviating poverty through peer training project* con el propósito de establecer un modelo capaz de atender las necesidades de las personas discapacitadas, pobres en la economía informal y en las zonas rurales.

35. La Oficina de zona de Sri Lanka, en colaboración con la Federación de Empleadores de Ceilán (EFC), ha logrado una mayor sensibilización de los empleadores respecto de su responsabilidad social en la contratación de personas discapacitadas. Actualmente la base de datos de personas discapacitadas susceptibles de recibir formación y empleo contiene los nombres de 1.482 personas y, a raíz de esta recopilación, 27 empresas han empleado a personas discapacitadas. La EFC publica asimismo un boletín informativo trimestral donde se relatan los resultados satisfactorios obtenidos por las empresas que emplean a personas discapacitadas y donde figuran solicitudes de personas que desean conseguir un empleo.
36. Habida cuenta de que el equipo multidisciplinario de la región africana no dispone de un experto en cuestiones de discapacidad, las actividades en Africa, en la medida de lo posible, corren a cargo de IFP/SKILLS. Se organizó una consulta técnica tripartita de la OIT sobre la repercusión de la política y de la legislación en el empleo de personas con discapacidades en siete países de Africa Oriental. Se presentó un informe de antecedentes sobre la política y la legislación de esos países, centrándose en particular en la legislación contraria a la discriminación y en las medidas positivas de acción en el empleo. En Etiopía, se prestó asistencia para elaborar un estudio sobre el empleo de las personas con discapacidades en el servicio civil etíope, y para formular directrices sobre la igualdad de oportunidades y de trato, que se incluirían en el programa de reforma del servicio civil. Se está llevando a cabo un proyecto experimental para respaldar la creación de capacidad empresarial entre las mujeres con discapacidades en dos regiones de Etiopía, en colaboración con el Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (IFP/SEED) — Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y las cuestiones de género en las empresas (WEDGE).
37. El Equipo Multidisciplinario para América Central (CAMAT) prestó asistencia a los mandantes del Caribe sobre cuestiones relacionadas con el empleo y la discapacidad. Los programas de acción se basaron en las solicitudes de los mandantes, identificadas en una reunión técnica subregional que se celebró en 2001 sobre la consolidación de los servicios de readaptación en el Caribe. Entre las acciones que se llevaron a cabo en 2002 cabe citar un Seminario tripartito de formación de formadores sobre el tema «Cómo ayudar a las personas con discapacidades a encontrar empleo», impartido en colaboración con IFP/SKILLS con material elaborado por el Programa sobre la discapacidad en la región de Asia y el Pacífico. Además de preparar a los formadores para que utilizaran las enseñanzas recibidas en el seminario cuando se reincorporaran a ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores, sindicatos y comisiones encargadas de la discapacidad, los participantes también elaboraron material de formación adaptado a las regiones con miras a facilitar la incorporación de personas con discapacidades a puestos de trabajo y diseñaron siete planes de acción nacionales, cuyo seguimiento debían llevar a cabo en 2003 los propios participantes entre determinados grupos destinatarios, incluso jóvenes y mujeres. La Oficina del Caribe también estableció un centro de intercambio de información recopilada en la Web, de publicaciones y medios de comunicación, sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
38. La Oficina Regional para los Estados Arabes, por conducto del especialista en cuestiones de discapacidad del Equipo Consultivo Multidisciplinario para los Estados Arabes (ARMAT) y con el apoyo de IFP/SKILLS, organizó dos reuniones tripartitas subregionales para promover el Convenio núm. 159 y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre

la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Se prestó asimismo asistencia técnica a la Conferencia Árabe sobre la Declaración del decenio árabe para las personas con discapacidad. También se llevaron a cabo seminarios de formación en Bahrein, Iraq, Jordania, Líbano y Omán, con el propósito de ampliar la capacidad de los especialistas en readaptación y de promover el derecho de las personas con discapacidades a tener un empleo productivo y remunerado.

39. En América Latina el Programa sobre la discapacidad, en colaboración con la Oficina de Brasilia, tradujo al español textos relativos a los servicios de empleo para personas con discapacidades y los adaptó a la región. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo se tradujo al portugués y se publicará en ocasión de una reunión de promoción del Repertorio, prevista a principios de 2003. La Oficina de Buenos Aires prestó asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay en la elaboración de un Reglamento sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades.

VII. La discriminación y los trabajadores infectados por el VIH/SIDA

40. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, adoptado en mayo de 2001, tiene cada vez mayor aceptación. La no discriminación y la igualdad de género son principios fundamentales del Repertorio que constituye la base adecuada para tratar esa enfermedad en el lugar de trabajo. Actualmente se ha traducido a más de 20 idiomas y se están preparando otras traducciones. En diciembre de 2002 se elaboró un amplio manual sobre educación y formación para respaldar la aplicación del Repertorio.
41. El Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (ILO/AIDS) ha llevado a cabo actividades para facilitar una activa contribución de gobiernos, empleadores y trabajadores en la lucha contra la enfermedad y para promover la noción de que el lugar de trabajo desempeña una importante función en la prevención y la reducción del impacto de la epidemia. Actualmente se ejecutan proyectos en 24 países. Se han nombrado cuatro especialistas técnicos de la OIT sobre el terreno encargados de la lucha contra el VIH/SIDA — en Bangkok, Harare, Moscú y Puerto España — y se nombrarán otros dos en Beijing y San José.
42. En el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), la OIT convocará un equipo de trabajo entre organismos sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, con el objetivo de prestar asistencia a los miembros de los equipos de trabajo y a otros asociados en la formulación de políticas sobre el VIH/SIDA basadas en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, en su posterior aplicación en el lugar de trabajo. Una de sus primeras tareas será evaluar las políticas sobre el VIH/SIDA existentes en los organismos de las Naciones Unidas y establecer indicadores para supervisar la aplicación de tales políticas.
43. El Programa ILO/AIDS organizó dos Seminarios técnicos en Ginebra en 2002: el primero, en marzo, sobre movilidad de la población, migración y VIH/SIDA, que se centró en las poblaciones itinerantes como grupo vulnerable; y el segundo sobre el VIH/SIDA y la economía informal. Durante 2002, la Conferencia de la OIT sobre el VIH/SIDA celebró asimismo una reunión complementaria oficial: un grupo especial con representación de los mandantes tripartitos discutió el uso del diálogo social en la aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: la función que desempeñan empleadores, trabajadores y sus organizaciones. La OIT también celebró dos

reuniones durante la XIV Conferencia internacional (mundial) sobre el SIDA celebrada en Barcelona (7 al 12 de julio de 2002) y participó en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Johannesburgo, y en varios seminarios y talleres celebrados en el transcurso del año en 13 países.

44. En noviembre de 2002, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) celebró en Togo un Seminario sobre la acción empresarial en relación con el VIH/SIDA, en colaboración con el Consejo Nacional de Empleadores (CNP) de Togo, el ONUSIDA, y el Consejo Nacional de Lucha contra el SIDA. El Seminario elaboró directrices y recomendaciones que mejorarán la capacidad del CNP de Togo para ayudar a las empresas miembros del Consejo a participar de forma más activa en la erradicación del VIH/SIDA, en particular respecto de la información, educación y sensibilización. En octubre de 2002 se celebró un seminario similar en Burkina Faso. En colaboración con la Agrupación Interpatronal del Camerún (GICAM) se preparó una guía práctica para la elaboración de planes de acción en las empresas en relación con el VIH/SIDA. Un estudio realizado en 2002 sobre el grado de sensibilización de las empresas del Senegal respecto del VIH/SIDA, reveló que hasta la fecha relativamente pocas empresas habían adoptado medidas en relación con la pandemia.
45. En el Caribe, se dedicó una sesión especial a tratar la cuestión del estigma y la discriminación vinculados a esa enfermedad durante la Reunión de la OIT del Caribe sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: movilización para la acción (Barbados, del 15 al 17 de mayo de 2002). Los gobiernos y los interlocutores sociales adoptaron posteriormente el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT como guía para luchar contra el estigma y la discriminación vinculados a esa enfermedad y lo señalaron específicamente en la plataforma de acción sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en el Caribe, aprobada por la Reunión. Ya comienza a verse los resultados en la formulación de políticas por organizaciones de empleadores y de trabajadores, gobiernos y empresas. El CAMAT también participa de forma activa en la campaña mundial del Programa ONUSIDA contra el estigma y la discriminación.

VIII. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales

46. La supervisión de los Convenios núms. 107 y 169 prosiguió en la forma habitual durante 2002, y la Comisión de Expertos adoptó algunas observaciones. En 2003 deben recibirse todos los informes de los países que han ratificado el instrumento. Desde la presentación del último informe, el Consejo de Administración declaró aceptable, en su 283.^a reunión (marzo de 2002), una comunicación del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alegaba el incumplimiento por México del Convenio núm. 169.
47. El Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas (INDISCO) ha proseguido su labor mediante proyectos en Asia y África. En Asia, se organizó un seminario regional para discutir las prácticas de gestión de los recursos naturales y de las tierras indígenas con representantes de pueblos indígenas y tribales procedentes de siete países. Otras de las actividades realizadas en la región se centraron en la vinculación de iniciativas de base con políticas nacionales, en la India y Filipinas, con el propósito de promover y consolidar políticas y programas de desarrollo de los pueblos indígenas y tribales de los Estados Miembros, utilizando las mejores prácticas identificadas por el INDISCO en la planificación y aplicación de proyectos participativos. Se atribuyó la máxima prioridad a la cuestión de consolidar medios de vida sostenibles para los pueblos indígenas y tribales, a

fin de ayudarles a utilizar con eficacia sus tierras ancestrales y otros recursos naturales, a regenerar sus bosques y tierras degradadas, conservar la biodiversidad y proteger el medio ambiente. La creación de capacidad en organizaciones indígenas fue otra de las cuestiones fundamentales en esos países. Las organizaciones asociadas al INDISCO mejoraron su capacidad mediante la aplicación y evaluación directa de sus propios proyectos. Los asociados en los proyectos, en particular mujeres indígenas y tribales, en la India, Filipinas y Viet Nam, siguieron utilizando sus propios programas de microfinanzas para evitar la discriminación respecto del acceso al crédito. En la India, se ultimó un documento marco, conjuntamente con el Programa InFocus sobre respuesta a las crisis y reconstrucción (IFP/CRISIS), sobre estrategias que permitan a los pueblos indígenas y tribales afrontar los desastres naturales. En la región del Mekong se realizó un estudio sobre el potencial de creación de empleo de las cooperativas y las empresas asociativas entre los pueblos indígenas y tribales. En Africa, prosiguieron las actividades del proyecto en dos países, Camerún y la República Unida de Tanzania, centrándose en la creación de capacidad y la creación de puestos de trabajo para los masái y los pigmeos, respectivamente, a fin de ayudar a esas comunidades a consolidar sus medios de vida tradicionales, reducir la emigración y erradicar la discriminación en las políticas nacionales de empleo.

- 48.** El proyecto ejecutado en el marco del Servicio de la Igualdad y Coordinación de los Derechos Humanos (EGALITE), para promover la política de la OIT en materia de pueblos indígenas y tribales, ha prestado asistencia para la creación de capacidad, y para otras actividades, a comunidades de pastores nómadas y de cazadores-recolectores en Kenya, con miras a garantizar su participación informada en el proceso de revisión de la Constitución. Esta iniciativa culminó con la presentación de un documento de posición ante la Comisión de Revisión de la Constitución de Kenya, en julio de 2002, que representaba las opiniones colectivas de más de 15 pueblos indígenas y tribales de Kenya donde se incluían centenares de comunidades en toda la nación. Muchos elementos importantes de su documento de posición se han incorporado al nuevo borrador de la Constitución. El proyecto inició asimismo su primera actividad en la región del Africa Central, en colaboración con la OIT/Yaundé, el INDISCO, la OACDH, y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que adoptó la forma de cursos de formación sobre derechos humanos para los pigmeos de seis países de Africa Central, a raíz de los cuales se han planificado otros proyectos. Entre otras actividades se impartió un Seminario nacional de formación sobre los derechos humanos de los pueblos indígenas en Malasia; se impartió un Seminario sobre el desarrollo de las poblaciones de montaña, en colaboración con el Gobierno de Camboya; se llevaron a cabo actividades en Filipinas (análisis de la legislación nacional relativa a los pueblos indígenas) y la Argentina (creación de capacidad para los pueblos indígenas). Además, el proyecto ha iniciado una amplia colaboración interinstitucional, en particular respecto del nuevo Foro permanente de las Naciones Unidas sobre cuestiones indígenas.
- 49.** El SAP/FL, en el marco del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION), ha determinado que la cuestión del trabajo forzoso y sus relaciones con la discriminación, la pobreza y los pueblos indígenas será un tema prioritario en América Latina. Durante 2002, en América Central y los Andes, se impartieron seminarios a funcionarios gubernamentales, otros analistas y encargados de la formulación de políticas, y organizaciones que se ocupan de los derechos humanos y del desarrollo. Se está prestando atención a un importante proyecto regional sobre el trabajo forzoso, la discriminación y los pueblos indígenas en los mercados de trabajo estacionales.
- 50.** El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y el Servicio EGALITE han venido colaborando en actividades relacionadas con los pueblos indígenas, por ejemplo, el programa de becas para pueblos indígenas (julio de 2002), a fin de prestar la debida consideración y atención a la cuestión del trabajo infantil en ese entorno. En

enero de 2002, el IPEC, en colaboración con INDISCO, llevó a cabo un estudio teórico sobre los niños de los pueblos indígenas y tribales en conexión con los problemas de la enseñanza y el trabajo infantil. Entre las conclusiones de ese examen se determinó que era preciso disponer de documentación más sistemática sobre la cuestión mediante los proyectos del IPEC. También se destacó que los niños indígenas se cuentan entre los más vulnerables debido a su marginación socioeconómica. En el marco del proyecto iniciado recientemente, con el lema «Incluir a los excluidos: la lucha contra el trabajo infantil mediante la educación», financiado por el Gobierno de los Países Bajos, el estudio se ampliará y se convertirá en un documento de trabajo que se publicará en mayo de 2003 para arrojar luz sobre la cuestión y ofrecer directrices con miras a futuras intervenciones del IPEC.

51. El Equipo Consultivo Multidisciplinario de San José siguió promoviendo un mejor entendimiento del alcance y del contenido del Convenio núm. 169 en la totalidad de América Central mediante una amplia gama de actividades, entre las que cabe citar seminarios, programas de formación y publicaciones de apoyo. Como resultado de la labor realizada anteriormente en el contexto del programa regional de formación para mujeres indígenas, en marzo de 2002, se publicó una guía docente para los seminarios de formación, que incluía un vídeo, sobre esta cuestión. El sitio Web del Proyecto sobre la habilitación jurídica de los pueblos indígenas en Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá contiene un gran caudal de información y de material, así como una relación de los objetivos logrados.

IX. Discriminación y trabajadores de los territorios árabes ocupados

52. Hasta la fecha, entre los objetivos alcanzados por el programa de prestación de asistencia de la OIT más pertinentes para las cuestiones de la no discriminación y la igualdad cabe citar la creación en Nablus del Centro de readaptación profesional Sheik Khalifa Ben Zayed, financiado por los Emiratos Arabes Unidos, donde se ha impartido formación a más de 200 personas discapacitadas, la mayor parte de las cuales consiguieron posteriormente un empleo. Más de 300 mujeres palestinas recibieron formación, tanto en la ribera occidental como en el Centro de Turín de la OIT, a fin de mejorar su situación socioeconómica. No obstante, ante la dramática evolución de la situación en los territorios árabes ocupados, en septiembre de 2001 se interrumpieron la mayoría de las actividades de cooperación técnica de la OIT.
53. De conformidad con la práctica seguida en el pasado, en abril y mayo de 2002 el Director General envió misiones a la región para evaluar la situación respecto del empleo de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Ante la gravedad de la situación, se decidió reforzar y ampliar esa misión, cuyas conclusiones se comunicaron a la Conferencia en junio de 2002. El informe analiza minuciosamente el rápido deterioro de la situación económica y social en los territorios, incluso las consecuencias del cierre de zonas y de ciudades. En el informe también se señala que los trabajadores y agricultores árabes se enfrentan a la discriminación y a la competencia desleal, según comprobó la misión de la OIT en discusiones mantenidas en el Golán y en la República Arabe Siria y comunicó la Organización Arabe del Trabajo (OAT). En el informe se insta a ampliar el programa de cooperación técnica de la OIT en torno a la noción del trabajo decente, de forma que se traten las cuestiones de los derechos laborales, el empleo, la protección social y el diálogo social. Posteriormente, en julio de 2002, una delegación tripartita de alto nivel de los territorios ocupados visitó la OIT para identificar las prioridades de la asistencia técnica, y el Director General asignó 300.000 dólares de los Estados Unidos con cargo a los recursos de la Organización a fin de atender las necesidades inmediatas. En septiembre de 2002, la

OIT envió una misión sobre el terreno para prestar asistencia en la reconstrucción del Ministerio de Trabajo, en el marco de la reforma de la Autoridad Palestina.

Ginebra, 29 de enero de 2003.