



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Seguimiento de la Declaración de la OIT
relativa a los principios y derechos
fundamentales en el trabajo:
prioridades y programas de acción
en materia de cooperación técnica***Indice*

	<i>Página</i>
I. Introducción	1
II. Areas clave de ocupación y respuestas de política.....	2
a) Cuestiones principales	2
b) Intervenciones de política claves para atajar la discriminación en el trabajo	3
III. Plan de acción sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	4
a) Necesidad de una atención especial.....	5
b) Medios de acción y niveles de intervención	5
IV. Grupo de trabajo global sobre la eliminación de la discriminación.....	7
Anexo	9

I. Introducción

1. La Oficina ha dado curso a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 mediante esfuerzos generales de promoción, exámenes anuales¹, Informes Globales² y las conclusiones del Consejo de Administración en relación con «las prioridades y los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente» (anexo III (B), 2) de la Declaración³. En la presente reunión, el Consejo de Administración examinará las prioridades en materia de cooperación técnica y un plan de acción sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
2. El presente documento, ante las restricciones impuestas sobre la longitud de los documentos del Consejo de Administración, ha de prescindir de la sección referente a las principales actividades de la OIT relacionadas con la Declaración que solía preceder a cada plan de acción. La Oficina seguirá informando a los mandantes sobre las actividades realizadas de diferentes formas en cuatro ocasiones importantes. La primera de ellas es la nota presentada cada junio a los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo en la que figura las principales actividades adoptadas en cumplimiento de los planes de acción

¹ Todos los exámenes de las memorias anuales constan de dos partes. La Parte I corresponde a la «Introducción» de los Expertos-Consejeros de la OIT a la Compilación de las memorias anuales de los gobiernos que no han ratificado todos los convenios fundamentales, así como de las observaciones formuladas al respecto por las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales e internacionales. La Parte II es la «Compilación» propiamente dicha de las memorias anuales realizada por la Oficina. Para consultar las cuatro primeras «Introducciones», véanse los documentos GB.277/3/1, GB.280/3/1, GB.283/3/1 y GB.286/4. Las tres primeras «Compilaciones» figuran en los documentos del Consejo de Administración (GB.277/3/2, GB.280/3/2 y GB.283/3/2), la cuarta se hizo pública a través del sitio Web del Programa de la Declaración (<http://mirror/public/spanish/standards/decl/database/index.htm>).

² El primer Informe Global abordaba el tema de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Véase OIT: *Su voz en el trabajo*, Informe I (B), de la Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, 2000; la discusión de este Informe Global puede consultarse en OIT: *Actas Provisionales* núm. 11, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, 2000. El segundo Informe Global trataba el tema de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Véase OIT: *Alto al trabajo forzoso*, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, 2001; la discusión al respecto puede consultarse en OIT: *Actas Provisionales* núm. 12, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, 2001. El tercer Informe Global se refería al tema de la erradicación del trabajo infantil. Véase OIT: *Un futuro sin trabajo infantil*, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002. La discusión mantenida al respecto figura en OIT: *Actas Provisionales* núms. 13 y 14, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002. El cuarto Informe Global abordaba el tema de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Véase OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003. La discusión mantenida al respecto figura en OIT: *Actas Provisionales* núms. 14 y 15, 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

³ Véanse los documentos GB.279/TC/3 en relación con la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, GB.282/TC/5 en relación con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, y GB.285/TC/4 (publicado de nuevo en el documento GB.286/TC/2) en relación con la abolición efectiva del trabajo infantil.

adoptados desde noviembre de 2000⁴. La segunda son los Informes Globales que, tras un intervalo de cuatro años, retoman la cuestión y en los que está previsto explicar en detalle los resultados y repercusiones de las diversas actividades realizadas bajo los auspicios de cada plan de acción. La tercera es el documento general sobre el Programa de Cooperación Técnica de la OIT que se somete a esta Comisión, el primer punto del orden del día de la reunión de noviembre, en el que también figura información pertinente. No obstante, en ninguno de estos documentos se ofrecen datos financieros. Por lo tanto, en el anexo al presente documento se han adjuntado los datos resumidos de las actividades relacionadas con la Declaración.

II. Areas clave de ocupación y respuestas de política

3. *La hora de la igualdad en el trabajo*, el cuarto Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, destacaba la importancia de eliminar la discriminación en el trabajo por cuestiones de bienestar individual, productividad laboral, cohesión social, reducción de la pobreza y justicia social. Asimismo, demostraba que luchar contra la discriminación contribuye a hacer realidad el trabajo decente. Ese panorama dinámico global destacaba la naturaleza cambiante de la discriminación y mostraba que pasar de ignorar o negar la discriminación a adoptar acciones correctivas nunca es un proceso directo ni irreversible.

a) Cuestiones principales

4. La eliminación de la discriminación en el trabajo es un blanco en movimiento: al tiempo que persisten pautas familiares de discriminación, basadas por ejemplo en la raza o el sexo, están apareciendo nuevas formas de discriminación, como las que sufren las personas afectadas por el VIH/SIDA, las personas con discapacidades o los trabajadores de más edad. Muchos delegados en la Conferencia de este año expresaron su preocupación por el aumento de la discriminación racial y étnica. La intensificación de las migraciones transfronterizas, la redefinición de las fronteras nacionales en Europa Central y Oriental, que ha puesto al descubierto cuestiones referentes a las minorías nacionales, y las persistentes desigualdades sociales y económicas en los países multiétnicos o multirraciales, se encuentran al origen de este aumento.
5. Las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres son un fenómeno persistente en todo el mundo. En los dos últimos decenios, las diferencias de remuneración o bien han disminuido muy lentamente o se han estancado o han comenzado a aumentar de nuevo. Los diferentes niveles de educación o experiencia laboral explican sólo en parte las disparidades de remuneración; las pautas de empleo de las mujeres, el carácter sesgado de las estructuras de remuneración y los mecanismos de fijación salarial, además del nivel y grado de coordinación de la negociación colectiva, contribuyen en gran manera a esta disparidad en las remuneraciones.

⁴ Véase OIT: *Actas Provisionales* núm. 2, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.^a reunión, Ginebra, 2001; OIT: *Actas Provisionales* núm. 6, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, y OIT: *Actas Provisionales* núm. 2, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003.

6. En la Conferencia de este año, numerosos oradores destacaron el nexo existente entre la discriminación en el trabajo y la pobreza. Las personas que más sufren discriminación suelen pertenecer a los segmentos más pobres de la sociedad, y sin embargo, las estrategias de lucha contra la pobreza pocas veces no abordan el vínculo existente entre la pobreza y la discriminación sistémica. Al mismo tiempo, las políticas de equidad se centran en las empresas de la economía formal, donde sólo se encuentra una pequeña parte de los trabajadores pobres. Estos elementos explican la necesidad de adoptar planteamientos más innovadores sobre la forma de eliminar la discriminación en el trabajo y, al mismo tiempo, combatir la pobreza.

b) Intervenciones de política claves para atajar la discriminación en el trabajo

7. No existe una receta que sirva para todo ni una fórmula definitiva para eliminar la discriminación en el trabajo. Las respuestas políticas deben limitarse en el tiempo y adaptarse a cada país, además de necesitar la combinación de intervenciones y herramientas en materia política. El reto reside en establecer prioridades, encontrar la correcta combinación y secuencia de medidas políticas y asignar los recursos adecuados para su aplicación y supervisión.
8. Para atajar la discriminación en el trabajo, es imprescindible conocer su extensión, naturaleza y evolución. La discriminación en el trabajo requiere se mida más de una dimensión y se establezca un índice de igualdad compuesto (las tasas de participación de la fuerza laboral, el empleo sectorial, la situación del empleo y los datos por ocupación, así como los datos relativos a los salarios o los ingresos deberían formar parte de este tipo de índice). Cabe señalar que se han producido avances importantes, aunque insuficientes, en la medición de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. No obstante, todavía queda mucho por hacer en relación con otros motivos de discriminación, como la raza, el color, la ascendencia nacional, la edad o la discapacidad.
9. Es imprescindible que todas las personas, sin distinción, tengan el mismo acceso a la adquisición y el mantenimiento de las calificaciones que exige el mercado laboral, y disfruten de las mismas oportunidades. Las políticas e instituciones encargadas de la formación profesional deben eliminar los obstáculos a que se enfrentan las personas que sufren discriminación en los diferentes estadios del proceso de formación. Los retos son múltiples, especialmente en el contexto actual en el que la formación se basa cada vez más en la empresa y es prestada tanto por el sector público como por el privado. Un problema espinoso es el trabajo volátil e informal, al que se ven abocadas con frecuencia las personas discriminadas y que ofrece pocas oportunidades de formación.
10. La adopción y revisión periódica de legislación antidiscriminación es una base indispensable para cualquier acción que se tome en ese sentido. La legislación en materia de igualdad de remuneración es crucial para combatir la discriminación de remuneración entre los sexos, así como entre las razas, los grupos étnicos, etc. La aplicación de la ley plantea diversos retos, que varían desde la dificultad que tienen las víctimas de discriminación para obtener asistencia y representación jurídicas y demostrar que hubo discriminación hasta el desconocimiento sobre los principios de igualdad por parte de abogados y jueces, a lo que se añade la falta de recursos de los tribunales y los órganos especiales encargados de su aplicación. Es de vital importancia que se disponga de marcos de regulación claros, coherentes y con el nivel de recursos adecuados, que proporcionen la correcta combinación de sanciones e incentivos.

11. Asimismo, resulta esencial adoptar políticas de igualdad de trato y oportunidades tanto a nivel nacional como empresarial. Con objeto de elaborar, gestionar, aplicar y supervisar tales políticas, es necesario establecer y crear capacidades en las estructuras administrativas, que incluyan análisis estadísticos sólidos y su divulgación generalizada.
12. Las políticas de «discriminación positiva» son valiosas para acelerar el acceso de los miembros de los grupos discriminados al empleo, la educación, la formación profesional, la promoción, etc. Estas políticas varían de los planes de equidad en el empleo, los objetivos numéricos, los calendarios para aumentar la representación de los grupos víctimas de discriminación en el lugar de trabajo a las cuotas. Tales medidas deben ser flexibles y compatibles con las realidades sociopolíticas y las posibilidades económicas. Una manera eficaz de prevenir reacciones violentas, evitar la estigmatización de los beneficiarios y crear apoyo para su aplicación consiste en consultar periódicamente con todas las partes involucradas y lograr que participen activamente en la búsqueda y aplicación de soluciones.
13. La eliminación de la discriminación depende enormemente del compromiso y las acciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de su colaboración entre ellas y con los gobiernos. Durante la Conferencia de este año, muchos oradores hicieron hincapié en la necesidad de reforzar la capacidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores para abordar la discriminación dentro de sus organizaciones y en el lugar de trabajo, y ofrecieron ejemplos sobre la forma de conseguirlo. Asimismo, se escucharon voces a favor de la importancia de crear foros bilaterales y tripartitos en los que se decida la forma de combatirla. Se mencionó la negociación colectiva como una de las formas de que disponen los interlocutores sociales para trabajar de forma conjunta y conseguir que la igualdad en el trabajo sea una realidad. El diálogo social se comparó a un conducto por el que se pueden canalizar las cuestiones relativas a la no discriminación y a la igualdad en las políticas sociales y laborales.
14. Las actividades de sensibilización y defensa activa de la cuestión destinadas a los trabajadores y empleadores, así como a la sociedad en general, son otros componentes clave de toda estrategia antidiscriminatoria. Para ello hace falta recopilar y divulgar las prácticas óptimas, a nivel nacional e internacional. Asimismo, hay que animar a los medios de comunicación de todo el mundo a que hagan hincapié en las imágenes positivas de la diversidad para disipar cualquier estereotipo negativo.

III. Plan de acción sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

15. La OIT ha desplegado esfuerzos considerables para abordar la discriminación sexual y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. La inclusión de esta última en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 y 2004-2005 en tanto objetivo político para toda la Oficina, viene a confirmar el compromiso de la Organización para con esta meta. No obstante, hay que seguir trabajando, especialmente en relación con la igualdad de remuneración, el trabajo y la familia o el acoso sexual. La OIT también se ha ocupado de la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidades, los pueblos indígenas y tribales y las personas afectadas por el VIH/SIDA, principalmente a través de proyectos de cooperación técnica, normas internacionales del trabajo y repertorios de recomendaciones prácticas. Estas actividades no siempre se han coordinado entre sí, y ha faltado un seguimiento. El actual plan de acción pretende fomentar la coherencia, visibilidad y repercusión de la acción de la OIT en

este área. Su objetivo es obtener resultados que se puedan medir a partir de ahora y hasta el año 2007, fecha en la que debería examinarse el segundo Informe Global sobre la cuestión.

a) Necesidad de una atención especial

16. En respuesta a las preocupaciones expresadas por muchos delegados en la Conferencia, el plan de acción se centrará entre 2003 y 2007 en dos temas, a saber: i) la discriminación racial o étnica, trabajo y desarrollo, y ii) la igualdad de remuneración entre sexos y grupos raciales o étnicos. El examen de estas cuestiones no reemplazará ni estará reñido con las actividades previstas en el Programa y Presupuesto. El plan de acción incluirá intervenciones a nivel tanto nacional como global.
17. *Discriminación racial/ o étnica, trabajo y desarrollo.* La discriminación racial o étnica afecta a los trabajadores migrantes y a los trabajadores nacionales de origen extranjero en todo el mundo, a los pueblos indígenas y tribales de muchos países de las Américas, Asia y África, y a las minorías étnicas de Europa Central y Oriental, en particular. Los miembros de estos grupos a menudo forman parte de los trabajadores pobres y de la economía informal, y las mujeres, en general, figuran en la parte más baja de la estructura ocupacional. El objetivo del plan de acción es comprender mejor y examinar los vínculos existentes entre la discriminación racial o étnica en el empleo y la ocupación, por un lado, y el desarrollo y la pobreza, por otro. Dicho plan enlazará con las labores que está realizando actualmente la OIT en relación con la economía informal y servirá para mostrar que la eliminación de la discriminación en el trabajo contribuye a desplazar progresivamente a los trabajadores y a las empresas informales hacia empleos más protegidos y empresas mejor organizadas. Al hacerlo, tendrá en cuenta y abordará las dimensiones de género pertinentes.
18. *Igualdad de remuneración entre sexos y grupos raciales o étnicos.* La diferencia de remuneración entre sexos y grupos raciales o étnicos es un rasgo persistente de los mercados laborales de todo el mundo y un obstáculo para obtener un trabajo decente. Las mujeres, los trabajadores migrantes y los miembros de grupos raciales o étnicos están representados de forma desproporcionada en la parte baja de la estructura salarial. Pero incluso cuando acceden a empleos más variados y mejor pagados, suelen percibir menos que los grupos convencionales con una educación o experiencia laboral equivalente. El objetivo del plan de acción es desarrollar una estrategia coherente e integrada destinada a obtener la igualdad de remuneración. Se ocupará de la discriminación en la remuneración, mediante la revisión de los sistemas de fijación salarial, la determinación de las categorías salariales, los métodos de evaluación del empleo y los sistemas de negociación colectiva. Asimismo, abordará otros factores que contribuyen a esta diferencia de los salarios, como son la segregación ocupacional o la falta de políticas que permiten conciliar la vida familiar con el trabajo, tanto en las comunidades como en las empresas.

b) Medios de acción y niveles de intervención

Programas nacionales en pro de la igualdad

19. Los tres socios — gobierno, y organizaciones de empleadores y de trabajadores — tienen que sentarse en torno a la mesa para encontrar las respuestas de política apropiadas y poner en marcha o reforzar los mecanismos institucionales pertinentes. Los especialistas de la OIT pueden ayudarles a evaluar los obstáculos y a elaborar, aplicar y supervisar los programas nacionales en materia de igualdad que sean compatibles con las posibilidades y

circunstancias nacionales, teniendo muy presentes las cuestiones relacionadas con la discriminación racial o étnica y la igualdad de remuneración.

20. Como indicaran los delegados en la Conferencia, los programas en favor de la igualdad nacionales y coherentes deberían incluir una serie de componentes cuya combinación e importancia relativa dependen de las circunstancias nacionales. Estos elementos incluyen, entre otros, el fortalecimiento de la capacidad estadística nacional⁵, la adopción de legislación antidiscriminatoria⁶, la mejora de la eficacia de los mecanismos de aplicación, incluidos los dispositivos nacionales en materia de igualdad⁷, el desarrollo y la aplicación de políticas nacionales sobre igualdad, la adopción y supervisión de medidas de discriminación positiva, el establecimiento de políticas y programas de formación profesional libres de cualquier tipo de discriminación, la sensibilización general⁸ y la creación de capacidad para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan prevenir y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo.

Acción global: sensibilización general, defensa activa e intercambio de lecciones en materia de política

21. Este componente del plan de acción combinará la investigación de orientación práctica con las labores de defensa activa. Tratará de seguir la pista y divulgar las prácticas óptimas en las diferentes regiones y de determinar y extraer las lecciones de política que se imponen, especialmente en lo que respecta a la lucha contra la discriminación racial o étnica y a la igualdad de remuneración entre los sexos y los grupos raciales y étnicos. Asimismo, intentará facilitar los debates y la cooperación entre la OIT y las federaciones internacionales de organizaciones de empleadores y de trabajadores, y entre éstas y otras organizaciones intergubernamentales en temas específicos. Se están sugiriendo actividades diferentes para los siguientes temas:

- i) *igualdad de remuneración entre sexos, razas y grupos étnicos.* A requerimiento de algunos delegados de la Conferencia, se ha propuesto que se celebre una reunión tripartita de expertos de alto nivel sobre la cuestión. Dicha reunión estará precedida por consultas tripartitas nacionales o subregionales preparatorias y dará lugar, entre otros, al desarrollo y la divulgación de un material pedagógico sobre igualdad de remuneración; y

⁵ Propuesta presentada por los Gobiernos de Bahrein y Kiribati durante el examen de la memoria anual del año pasado. Véase el cuadro 5 de la Introducción de los Expertos-Consejeros en el documento GB.286/4 y en la Compilación de las memorias de 2003 en la siguiente dirección: <http://mirror/public/spanish/standards/decl/database/index.htm>.

⁶ Propuesta presentada por el Gobierno de Mauricio durante el examen de la memoria anual el año pasado. Véase el cuadro 5 de la Introducción de los Expertos-Consejeros en el documento GB.286/4 y en la Compilación de las memorias de 2003 en la siguiente dirección: <http://mirror/public/spanish/standards/decl/database/index.htm>.

⁷ Propuesta presentada por los Gobiernos de Tailandia y Mongolia durante el examen de la memoria anual del año pasado. Véase el cuadro 5 de la Introducción de los Expertos-Consejeros en el documento GB.286/4 y en la Compilación de las memorias anuales de 2003 en la siguiente dirección: <http://mirror/public/spanish/standards/decl/database/index.htm>.

⁸ Propuesta presentada por los Gobiernos de Indonesia y Qatar durante el examen de la memoria anual del año pasado. Véase el cuadro 5 de la Introducción de los Expertos-Consejeros en el documento GB.286/4 y en la compilación de las memorias anuales de 2003 en la siguiente dirección: <http://mirror/public/spanish/standards/decl/database/index.htm>.

ii) *etnicidad, trabajo y desarrollo*. Se ha propuesto que se celebre una consulta tripartita con el Banco Mundial, los bancos de desarrollo regionales y los organismos de desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, incluido el PNUD para: a) debatir en qué medida y de qué forma las estrategias de lucha contra la pobreza, incluidos los DELP, y las políticas de desarrollo abordan la discriminación racial y étnica en el trabajo, y b) determinar las estrategias que deben adoptarse para mejorar su eficacia. Se realizarán auditorías de los DELP desde el punto de vista de la discriminación y la igualdad en determinados países, que servirán de base para las consultas.

22. Este componente del plan de acción también prevé la preparación y el lanzamiento en diversos medios de comunicación de una *Campaña global por una igualdad en la diversidad*. La campaña incluirá la organización de seminarios nacionales abiertos a diversas partes interesadas sobre las percepciones de la discriminación en el trabajo, con especial énfasis en la discriminación racial y étnica, y en su costo; la determinación y divulgación de las prácticas óptimas, y el desarrollo, validación y divulgación de herramientas multimedios y estrategias para diferentes regiones. Los grupos destinatarios previstos son: los encargados de formular políticas, las empresas, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, los parlamentarios y otros grupos de la sociedad civil como los grupos pro derechos humanos, las organizaciones indígenas y tribales o las asociaciones de mujeres.

IV. Grupo de trabajo global sobre la eliminación de la discriminación

23. El éxito del plan de acción dependerá además de la forma en que se aplique. Todo el mundo reconoce que es necesario mejorar la coordinación y la sinergia entre los diferentes sectores, así como dentro de ellos, que trabajan en esa materia en la sede de la OIT y entre los diferentes especialistas en las oficinas exteriores. La comunicación y la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores también debe reforzarse. Es evidente que el trabajo práctico deberá realizarse en gran medida en las oficinas exteriores. Estas deben determinar las necesidades nacionales, promover las acciones antidiscriminatorias, proporcionar asesoramiento político, y elaborar y aplicar planes de acción nacionales. La función de la sede consiste en garantizar la coherencia técnica general, proporcionar o completar los conocimientos técnicos a nivel nacional, obtener y canalizar los fondos extrapresupuestarios, facilitar la fertilización interregional, y ponerse a la cabeza de la acción global.

24. La Oficina propone que se establezca un grupo de trabajo global sobre la eliminación de la discriminación que reúna al personal de los diversos sectores, programas y oficinas exteriores que actualmente se están ocupando de las cuestiones relativas a la discriminación y la igualdad. Este grupo tendrá por objetivos desarrollar un planteamiento en toda la Oficina que incorpore las experiencias adquiridas en las labores de todos los sectores de la Oficina, elaborar planes de trabajo y actividades intersectoriales y aumentar la coordinación. El objetivo final es mejorar la sinergia y la forma de ofrecer asistencia fácil e inmediata a los mandantes. Para ello no habrá que establecer estructuras nuevas ni se duplicarán las actividades actuales o futuras. Un coordinador de la cuestión, procedente del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, se encargará de la coordinación, la recaudación de fondos, la presentación de informes y la evaluación en general. Los recursos extrapresupuestarios en apoyo del plan de acción se canalizarán a través del grupo de trabajo.

25. El plan de acción propuesto requiere un apoyo extrapresupuestario considerable, ya que no puede llevarse a cabo únicamente con los recursos existentes en el Programa y

Presupuesto. Para que tenga éxito, la movilización de recursos debe basarse en la prioridad compartida de lograr la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo. Esto supone un reto para todos, y los donantes tienen que desempeñar un papel fundamental. El Director General hace un llamamiento a los donantes para que inviertan los recursos que permitirán un progreso constante en la lucha para acabar con la discriminación en el trabajo.

26. El Consejo de Administración tal vez desee respaldar el planteamiento descrito en el presente documento y solicitar que se le mantenga informado de la ejecución de las actividades propuestas a través de la Comisión de Cooperación Técnica.

Ginebra, 22 de septiembre de 2003.

Punto que requiere decisión: párrafo 26.

Anexo

Cuadro 1. Asignaciones para los programas, proyectos y actividades financiados por los donantes aprobados bajo los auspicios de la Declaración, por categorías de principios y derechos, de octubre a septiembre (en tantos por ciento – cifras redondeadas)

	Libertad sindical, etc.	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	No discriminación	Varias categorías	Total	
						%	Miles de dólares de los EE.UU.
1999-2000	55	6	0	21	17	100	23.345
2000-2001	30	4	2	0	65	100	26.016
2001-2002	47	5	0	7	42	100	14.262
2002-2003	47	20	0	0	33	100	9.844

Cuadro 2. Asignaciones para los programas, proyectos y actividades financiados por los donantes aprobados bajo los auspicios de la Declaración, por regiones, de octubre a septiembre (en tantos por ciento – cifras redondeadas)

	Africa	Américas	Estados Arabes	Asia y el Pacífico	Europa	Interregional	Apoyo básico
1999-2000	24	18	0	46	0	5	7
2000-2001	14	12	5	15	8	23	23
2001-2002	14	20	0	31	4	14	18
2002-2003	47	13	0	15	17	0	8

Cuadro 3. Asignaciones para los programas, proyectos y actividades financiados por los donantes aprobados bajo los auspicios de la Declaración, por países donantes, de octubre a septiembre (en miles de dólares de los EE.UU. – cifras redondeadas)

	Francia	Alemania	Irlanda	Italia	Japón	Países Bajos	PNUD	Reino Unido	Estados Unidos
1999-2000	805	0	0	0	200	2.220	0	121	20.000
2000-2001	0	431	0	0	186	242	91	5.068	20.000
2001-2002	597	501	0	0	163	3.000	0	0	10.000
2002-2003	2.225	0	601	103	0	387	0	200	6.328
Total	3.627	932	601	103	549	5.849	91	5.389	56.328