



OCTAVO 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. Discriminación racial, étnica, religiosa y por origen social.....	9
V. La discriminación y los trabajadores migrantes.....	10
VI. La discriminación y los trabajadores discapacitados	11
VII. La Discriminación y los trabajadores infectados por el VIH/SIDA	12
VIII. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales	13
IX. La discriminación y los trabajadores de los territorios árabes ocupados.....	14

1. La campaña del Director General 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 en 1998 siguió dando lugar a un aumento del número de ratificaciones de los dos convenios que se consideran fundamentales en el ámbito de 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). El 15 de enero de 2002, 154 Estados Miembros de la OIT habían ratificado el Convenio núm. 111, y 156 Estados Miembros habían ratificado el Convenio núm. 100. Durante 2001, un amplio abanico de actividades de la Oficina, y de sus equipos consultivos multidisciplinares (EMD), han promovido la aplicación de los Convenios núm. 111 y 100 y los principios de la Declaración 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 del empleo y la ocupación por motivos distintos de los que se especifican en los dos convenios antes mencionados. Debido a limitaciones de espacio, no fue posible hacer referencia a todas las actividades pertinentes, pero se ha procurado proporcionar por lo menos una indicación de los tipos, el alcance, y cuando han sido posible las repercusiones de las actividades pertinentes.

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

2. Como en años anteriores, los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, publicados en su informe de 2001 y enviados directamente a los gobiernos, destacaron tanto las medidas positivas como las inquietudes 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, color, sexo, religión, opiniones políticas, 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 afecta. En su informe general de 2001, la Comisión destacó el tema de la igualdad de remuneración en honor del 50.º aniversario del Convenio núm. 100.
3. En el transcurso de 2001, el Consejo de Administración examinó una serie de reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento de los convenios antes mencionados. En sus 280.^a y 282.^a reuniones (marzo y noviembre) el Consejo de Administración declaró admisibles dos reclamaciones en las que se alega incumplimiento por México del Convenio núm. 169, una de ellas presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM), junto con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Jornada (SITRAJOR), y otra presentada por la Unión de Académicos del Instituto Nacional de Antropología. El Consejo de Administración adoptó también varios informes finales de los comités encargados de examinar reclamaciones en las que se alegaba el incumplimiento del Convenio núm. 169: una reclamación presentada por la Confederación Nacional de Sindicatos de Groenlandia (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK)), un sindicato inuit de Groenlandia, relativa a Dinamarca; una reclamación presentada por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) relativa a Ecuador; dos reclamaciones relativas a Colombia presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT); y una reclamación presentada por la Confederación

General de Trabajadores del Perú (CGTP) relativa a Perú. Asimismo, el Consejo de Administración adoptó un informe final relativo a la reclamación presentada por la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW), en la que se alega el incumplimiento por Etiopía de los Convenios núms. 111 y 158.

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

4. Durante 2001, se llevaron a cabo numerosos seminarios y coloquios regionales, subregionales o nacionales tripartitos organizados por el Servicio de la Igualdad y el Empleo (EGALITE) del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, en colaboración con otros programas, con el fin de promover las normas pertinentes de la OIT. Entre esas actividades se incluyen las siguientes: un seminario subregional para África Oriental sobre normas internacionales del trabajo para jueces de tribunales del trabajo, que tuvo lugar en Kampala, Uganda (mayo de 2001), un seminario nacional sobre las normas internacionales del trabajo y el desarrollo de la legislación laboral nacional que tuvo lugar en Astana, Kazajstán (abril de 2001), un seminario nacional tripartito sobre las normas fundamentales de la OIT que tuvo lugar en Teherán, República Islámica del Irán (abril de 2001) y seminarios sobre la ratificación del Convenio núm. 111 que tuvieron lugar en Tallin, Estonia (enero de 2001) y Shanghai, China (septiembre de 2001). También se prestó asistencia técnica y servicios de asesoramiento técnico a Mauricio, en agosto de 2001, con respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación y la igualdad de remuneración.
5. El Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (DECLARACION) siguió llevando a cabo una serie de proyectos con miras a reforzar la base de conocimientos de la OIT en materia de discriminación. En el marco del Programa para la Promoción de la Cooperación entre los Empleadores y los Trabajadores (PROMALCO) se llevaron a cabo encuestas a nivel empresarial en el Caribe, en las que se abarcaron empresas de diversos tamaños que operaban en diferentes sectores, con el fin de determinar, entre otras cosas, las formas predominantes de discriminación y el alcance de la misma. En colaboración con la Oficina de Estadística (STAT) se ha programado una serie de estudios con el fin de determinar hasta qué punto y en qué forma el género y otros atributos influyen en el ingreso de determinados grupos sociales en el sector informal, sus modalidades de empleo y sus condiciones de trabajo, así como su movilidad en dicho sector y la posibilidad de salir del mismo; estos estudios se llevarán a cabo en una selección de países en desarrollo y desarrollados. Se realizaron también dos seminarios para sindicatos en Karachi y Lahore, Pakistán (diciembre de 2001), en colaboración con la Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (APFTU), a fin de ampliar los conocimientos de los miembros del sindicato acerca de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con especial hincapié en la discriminación.
6. En 2001, el Departamento de Acción Gubernamental, Legislación y Administración del Trabajo (GLLAD) publicó sus directrices sobre legislación laboral en Internet, con la finalidad de proporcionar orientaciones sobre cómo incorporar en la legislación laboral los principios fundamentales de la OIT, incluida la igualdad de oportunidades y de trato. GLLAD preparó también dos publicaciones, que contienen información actualizada sobre la no discriminación con miras a reforzar el papel de los gobiernos como empleadores: un estudio comparativo sobre los estatutos del servicio público y un estudio sobre las prácticas en materia de diálogo social en el servicio público. Se dedicó un número especial de la publicación trimestral de ACTRAV «Educación Obrera» a la Declaración de la OIT

relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y se prestó especial atención a los Convenios núms. 100 y 111.

7. El Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Sector de Empleo) y los Servicios financieros, actuariales y estadísticos (Sector de Protección Social) están coordinando la contribución de la OIT a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, que ha de tener lugar en Madrid del 8 al 12 abril de 2002¹. La Oficina ha iniciado la preparación de un informe para presentar en dicha Asamblea, el cual abordará, entre otras cosas, la cuestión de la prevención de la discriminación contra los trabajadores de edad, con particular atención a las trabajadoras de edad.
8. Los EMD de todas las regiones organizaron numerosos cursillos y seminarios para promover los convenios fundamentales y/o la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en los que se hizo referencia al tema de la discriminación. El Equipo Consultivo Multidisciplinario para Asia Meridional organizó mesas redondas con la Asociación de Abogados en Bangladesh, incluida una sobre los convenios de la OIT relativos a la discriminación (octubre de 2001). Esto dio lugar a un curso de formación por parte del Instituto de Educación y Formación Jurídica (LETI) del Consejo de Abogados que permitió impartir formación a 120 abogados en diciembre de 2001 sobre varios temas de legislación laboral, incluidos los convenios de la OIT relativos a la discriminación. El Equipo Consultivo Multidisciplinario para Africa Central, junto con ACTRAV y la Internacional de Servicios Públicos organizó un seminario de formación para dirigentes y educadores en Douala, Camerún, en octubre de 2000, en el que se incluyó una sección sobre las normas y los principios de la OIT relativos a la discriminación. El EMD para el Caribe organizó un cursillo sobre logros en materia de igualdad y no discriminación en el marco de una reunión subregional tripartita sobre productividad y competitividad (noviembre de 2001).
9. Algunos funcionarios de la OIT siguieron prestando apoyo a los mandantes para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. La Oficina de Brasil, en colaboración con EMPLOI y el Instituto Ethos, organizó un seminario nacional sobre los principios del Pacto Mundial. El informe final se publicará en 2002 e incluirá una síntesis de casos de prácticas óptimas para dar a conocer cómo las empresas brasileras han estado promoviendo la aplicación de los principios y las normas internacionales del trabajo en el marco de sus prácticas empresariales, y cómo han combatido la discriminación en el empleo y la ocupación.
10. La Oficina ha seguido colaborando en el ámbito de las normas con las Naciones Unidas y sus organizaciones especializadas, así como con organizaciones intergubernamentales con las cuales ha concluido acuerdos especiales a tales efectos. Como en años anteriores, la Oficina ha presentado informes escritos y ha proporcionado información oral sobre sus actividades — incluidas las relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación — a varios 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.

¹ Documento GB.282/ESP/2.

III. Igualdad de género

11. La Oficina siguió desempeñando un papel catalizador en el fomento de la integración de las cuestiones de género en los programas y proyectos de la OIT, a través de su Oficina para la Igualdad de Género (GENDER), mediante la formación y el apoyo para la elaboración de estrategias con el personal de plantilla y los principales asesores técnicos de los proyectos de cooperación técnica que se llevan a cabo en virtud de la Declaración. Una serie de actividades regionales de fortalecimiento de la capacidad para el personal de la OIT en Africa, Asia y América Latina lograron identificar prácticas adecuadas para la integración de las cuestiones de género. Esta estrategia, esencial para asegurar que la labor de promoción de los demás convenios fundamentales tenga en cuenta los aspectos de género, contribuye también al objetivo de la OIT de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. En el proceso de la primera verificación de la integración de las cuestiones de género en la OIT que se lleva a cabo actualmente en la Oficina, se han organizado seminarios con los mandantes de la OIT, especialistas y personal de cooperación técnica en Bangkok, Budapest, Dar es Salaam y Katmandú. También se han hecho esfuerzos para movilizar y reforzar una red de género entre el personal de la OIT y los mandantes para contribuir a la reflexión estratégica y los preparativos prácticos para la elaboración del Informe Global de la OIT sobre la Discriminación en 2003.
12. El libro publicado por la OIT en junio de 2000 sobre el acceso de las mujeres a puestos de dirección titulado *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, suscitó gran atención por parte de los medios de comunicación. La Oficina promovió activamente esta publicación. Las conclusiones de la misma se presentaron en una Conferencia internacional sobre la igualdad de remuneración organizada por el Gobierno de Luxemburgo (febrero de 2001). En mayo de 2001 se celebró en Moscú una reunión sobre el acceso de las mujeres a puestos de dirección con mujeres dirigentes de alto nivel de la Federación de Rusia.
13. El año pasado, la Oficina para la Igualdad de Género creó un nuevo sitio Web de la OIT sobre la igualdad de género, que será dado a conocer el 8 de marzo de 2002 con motivo del Día Internacional de la Mujer. La Oficina publicó material de formación sobre el género, la pobreza y el empleo en español, francés, inglés y ruso. El Programa de Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM) lanzó su «Information Base on Equal Employment Opportunities for Women and Men (e.quality@work)», disponible solamente en inglés en CD-ROM y en Internet. Este material se ha utilizado para fomentar la colaboración entre GENPROM, EGALITE, GLLAD, GENDER y DECLARATION con el fin de proporcionar un asesoramiento conjunto y coherente en materia de políticas y de llevar a cabo actividades para difundir información sobre estas cuestiones entre los mandantes y sensibilizarlos con respecto a las mismas.
14. EGALITE, en colaboración con el EMD en Chile y la Oficina de Brasil, participó en un Seminario internacional sobre igualdad de remuneración y promoción del Convenio núm. 100, organizado por la Central Unitaria de Trabajadores del Brasil (CUT) en marzo de 2001. En colaboración con la Oficina de la OIT en Islamabad y EGALITE, DECLARATION ha auspiciado dos seminarios tripartitos en Pakistán sobre la aplicación del Convenio núm. 100. Se preparó un estudio para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y examinar los mecanismos actuales de fijación de salarios para ayudar al Gobierno y los interlocutores sociales a encontrar los medios más adecuados para corregir las desigualdades de género en materia de remuneración. En Malí, a comienzos de 2001 se concluyó un estudio en el que se analizaron las disparidades salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado formal y en abril de 2001 se llevó a cabo un seminario tripartito para discutir las conclusiones y recomendaciones de

dicho estudio. Como resultado de esto se adoptó un plan nacional en dos etapas para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La asistencia técnica prestada por EGALITE al Gobierno de Chipre se tradujo en la elaboración y publicación de directrices nacionales por parte del Ministerio de Trabajo a fin de promover la igualdad de remuneración. En el marco de la Asociación sobre Equidad de Remuneración entre la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la OIT, se han llevado a cabo una serie de encuestas en cierto número de países desarrollados y en desarrollo para estudiar los desequilibrios salariales entre hombres y mujeres en el sector público, así como las experiencias y estrategias adecuadas para corregirlos. En diciembre de 2001 se celebró una reunión para discutir los resultados de las encuestas y elaborar una estrategia destinada a promover la igualdad de remuneración en el servicio público.

15. La Oficina lanzó el programa de formación sobre género, pobreza y empleo en ocho países de Europa Central y Oriental y se organizó un seminario tripartito en San Petersburgo en diciembre de 2001. La financiación para la ejecución de este programa en América Latina fue proporcionada por el programa holandés de colaboración para la cooperación técnica. En el marco de un proyecto de DECLARATION financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, se concibió una serie de actividades destinadas, entre otras cosas, a mejorar la disponibilidad de empleos de calidad para las mujeres jefas de familia, como parte de un esfuerzo más amplio para reducir la pobreza, aumentar la igualdad de género y fomentar la equidad social y económica. DECLARATION ha estado llevando a cabo un proyecto para medir y comparar los costos laborales de las mujeres en relación con los de los hombres.
16. GENPROM ha centrado también su atención en las mujeres de edad y las trabajadoras migrantes. En Estonia, las actividades de GENPROM para las mujeres de edad han suscitado atención con respecto a la importancia de un enfoque basado en los derechos para la concreción del trabajo decente. En noviembre de 2001 se llevó a cabo un cursillo en el cual se puso a prueba — con muy buenos resultados — material de formación e información sobre la discriminación contra las mujeres de edad. Se está preparando una guía informativa sobre las trabajadoras migrantes, incluidas las que son objeto de tráfico en condiciones de explotación. Su finalidad es preparar mejor a estas mujeres para la migración internacional y protegerlas contra la explotación y las formas de empleo abusivas. Esta guía se completará y pondrá a prueba en los planos nacional y regional en 2002. Los planes de acción para promover más y mejores empleos para la mujer en Bangladesh, Estonia, India, México, Nepal, Nicaragua, República Unida de Tanzania y Viet Nam se centran en el incremento de la capacidad de los interlocutores sociales para crear oportunidades de empleo para los grupos vulnerables de trabajadoras y para garantizar que las oportunidades de empleo se traduzcan en un avance para la mujer y una mejora del bienestar familiar, especialmente por lo que respecta a reducir el trabajo infantil.
17. El Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) organizó un seminario sobre integración de las cuestiones de género en octubre de 2001, con el objetivo de compartir con los colegas del IPEC en las oficinas exteriores y en la sede, así como con los puntos focales para cuestiones de género, los resultados del examen general del IPEC sobre las cuestiones de género emprendido en 2000-2001. El seminario estableció un «plan general de aplicación del IPEC para la integración de las cuestiones de género». Asimismo, el IPEC está preparando actualmente un plan de aplicación para la integración de las cuestiones de género en la sede, que incluye la preparación de material de formación y la formación del personal del IPEC. En coordinación con el Programa para el Establecimiento de Redes del Ministerio de Desarrollo Internacional (DFID) del Reino Unido y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, IPEC está creando una red de investigación en cuestiones de género, y está preparando además una bibliografía anotada

sobre el trabajo de las niñas y la explotación sexual comercial, el trabajo en la agricultura y el trabajo doméstico. Asimismo, está preparando varias evaluaciones rápidas con la finalidad de facilitar la comprensión de las causas primarias del trabajo de las niñas y de las desigualdades de género.

- 18.** En Benin, Burkina Faso y Níger, la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ha emprendido estudios y organizado seminarios de seguimiento para analizar las barreras socioculturales, tradicionales y psicológicas que obstaculiza la participación de las mujeres en las organizaciones de empleadores. Como resultado de ello, varias organizaciones de empleadores han adoptado un marco estratégico destinado a mejorar la integración de las empresarias en su labor y a ofrecer servicios concebidos especialmente en función de las necesidades particulares de las mujeres. Un programa en curso de ACT/EMP en Latinoamérica organizó cursillos prácticos y llevó a cabo varios estudios en Perú y Colombia. En Asia, se inició un programa en colaboración con la unidad WEDGE del Programa InFocus sobre intensificación del empleo mediante el desarrollo de pequeñas empresas (IFP/SEED), con el fin de realzar el papel de las organizaciones de empleadores en la promoción de empresas que son propiedad de mujeres en la región de Asia y el Pacífico (Camboya, Viet Nam, Nepal, Sri Lanka, Indonesia, Papua Nueva Guinea y Filipinas). La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) llevó a cabo en San José, Costa Rica, un curso práctico de formación sobre cuestiones de género para el personal regional de los secretariados sindicales internacionales. GENPROM ha preparado material para los sindicatos sobre promoción de la igualdad de género, en colaboración con ACTRAV, GENDER y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Este material constituye una herramienta para las centrales sindicales internacionales, regionales y nacionales a fin de que puedan reforzar la capacidad de los sindicalistas, tanto mujeres como hombres, para promover las cuestiones de género y organizar a los trabajadores de la economía informal. También se han realizado seminarios para el fortalecimiento de la capacidad tanto a nivel nacional como regional en los países anglófonos de Africa y Asia, y el material utilizado en los mismos se está traduciendo al español, al francés y al chino.
- 19.** En febrero de 2001, el Departamento de Condiciones de Trabajo (CONDIT) llevó a cabo un cursillo práctico para promover la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), gracias al cual el personal de la OIT pudo establecer un programa marco para la acción en materia de protección de la maternidad. CONDIT aportó también fondos y apoyo técnico para elaborar material con miras a una campaña de ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad que publicaron la CIOSL, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación. Asimismo, proporcionó asistencia técnica en Zambia sobre la protección de la maternidad. El Departamento presentó un documento sobre las responsabilidades familiares y las horas de trabajo con miras a un enfoque integrado de las cuestiones relativas al trabajo y la familia para un diálogo transatlántico sobre el producto interno bruto y la calidad de vida: cómo lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, en Bellagio, Italia. Asimismo, participó en una conferencia sobre las repercusiones en la salud de las desigualdades globales en el trabajo («The Health Impact of Global Inequalities at Work»), que tuvo lugar en junio de 2001 en el *Harvard Center for Society and Health*; en esta ocasión presentó un documento sobre la forma en que las condiciones de trabajo afectan a las familias desde una perspectiva global («How working conditions affect families: A global perspective»).
- 20.** Las oficinas de zona y los EMD se han centrado en cuestiones de igualdad de género como parte de su programa general sobre las normas internacionales del trabajo. La Oficina de Bangkok y el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Asia Oriental (EASMAT/BAO), en colaboración con EGALITE y CONDIT, organizaron un seminario regional tripartito para la región de Asia y el Pacífico sobre la acción contra el acoso sexual en el trabajo, que

tuvo lugar en Penang, Malasia, del 2 al 4 de octubre de 2001. Como resultado de ello, en diciembre de 2001 se publicó un estudio actualizado sobre la acción contra el acoso sexual en el trabajo en Asia y el Pacífico. En la subregión de Asia Oriental, la Oficina elaboró material modelo de formación sobre los derechos de los trabajadores, con especial énfasis en los derechos de las trabajadoras, para trabajadores analfabetos y semianalfabetos. Se realizaron varias actividades junto con sindicatos, incluido un cursillo práctico subregional, junto con sindicatos para formular estrategias conjuntas con el fin de promover los derechos de las trabajadoras.

21. Muchas actividades se centraron en el plano nacional. En Camboya, se han llevado a cabo programas que siguen en curso para estudiar y mejorar la dimensión de género del desarrollo de las calificaciones. El proyecto de educación obrera ha prestado particular atención a las trabajadoras. Otras actividades realizadas en este país abordaron el problema de las mujeres afectadas por el VIH/SIDA y la introducción de prestaciones de maternidad en Camboya. EASMAT y EGALITE prestaron asistencia a Malasia para organizar un seminario nacional sobre la cuestión del acoso sexual (junio de 2001). La Oficina preparó también propuestas para la introducción de la protección de la maternidad en la estructura de seguridad social de Malasia. Un seminario de formación de la OIT sobre información relativa al mercado de trabajo y desarrollo de la tecnología de la información (Shah Alam, julio de 2001) puso de relieve la necesidad de desglosar los datos por edad y sexo para que los encargados de formular las políticas puedan identificar a los grupos destinatarios, por ejemplo, las trabajadoras. En Indonesia, la Oficina de Yakarta ha estado preparando un marco nacional y un plan de acción de alcance nacional para integrar la igualdad de género en el marco del programa por país de la Oficina para 2003-2005. La Oficina ha preparado también un documento sobre la capacidad y la estrategia del Gobierno para impulsar la igualdad de género. En Tailandia, la Oficina preparó un estudio sobre la igualdad de género y el trabajo decente, y se llevaron a cabo investigaciones sobre la dimensión de género del desarrollo de calificaciones. Asimismo, se completó y publicó material modelo de formación sobre los derechos de las trabajadoras en Tailandia. La Oficina puso en práctica un proyecto sobre la expansión de las oportunidades de empleo para las mujeres y organizó un seminario para crear conciencia sobre las cuestiones de igualdad de género destinado a los empleadores de Tailandia. En Viet Nam, la Oficina siguió llevando a cabo un proyecto sobre la ampliación de las oportunidades de empleo para las mujeres y ha elaborado una nueva metodología en materia de seguridad y salud. El proyecto de Asia Meridional y Viet Nam sobre el tripartismo (SAVPOT) se centra en la representación equitativa de las mujeres en todas las actividades del proyecto y la sensibilización acerca de la dimensión de género para los encargados de tomar las decisiones.
22. El especialista de género del Equipo Consultivo Multidisciplinario de Asia Meridional (SAAT) ha estado trabajando con el Comité Sindical para la Promoción de la Igualdad de Género (TUC-GEP) en Nepal, como resultado de lo cual en 2001 se llevaron a cabo varios seminarios. Esto ha dado lugar al desarrollo de una estrategia/acuerdo nacional sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo en Nepal. En India, un proyecto de GENPROM procura mejorar las alternativas de empleo y el acceso al fondo *Beedi Workers Welfare*, para trabajadoras del sector de la fabricación de «beedi» (cigarrillos indios). El refuerzo de la capacidad en el plano local de todos los interesados permitirá el avance social de los grupos desfavorecidos mediante el microcrédito y el desarrollo de microempresas.
23. La Oficina de la OIT en Colombo, Sri Lanka, organizó un seminario tripartito en junio de 2001 sobre el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo. En esa ocasión se presentó un estudio nacional de caso. En julio de 2001, la Federación de Empleadores de Ceilán (EFC) organizó un seminario de dos días de duración titulado «Hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo» para empleadores de Sri Lanka con apoyo técnico del SAAT y de ACT/EMP. En Bangladesh, la Federación de Empleadores de Bangladesh llevó a cabo

un componente del proyecto interregional de ACT/EMP para promover políticas de igualdad de oportunidades a nivel de determinados empleadores (Promoción de políticas sobre igualdad de oportunidades mediante iniciativas del sector privado). Una mesa redonda sobre paridad de género (celebrada en Dhaka, en agosto de 2001), apoyada por ACT/EMP, dio lugar a la elaboración de un documento de política para guiar a las empresas afiliadas a la organización de empleadores. GENPROM, STEP y DECLARATION promovieron el trabajo decente para las mujeres y reforzaron a la vez la capacidad de los mandantes tripartitos para proporcionar oportunidades de empleo y servicios que atiendan las necesidades de las trabajadoras mediante un proyecto titulado Avance de la Mujer a través del Empleo y la Salud. El proyecto se puso en marcha a mediados de 2001.

- 24.** En Europa, la Oficina para la Igualdad de Género, en estrecha colaboración con la Oficina de la OIT en Budapest, desarrolló una propuesta de proyecto en Bulgaria sobre el tema siguiente: «Mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT para integrar las cuestiones de género». En Estonia, se emprendió en 2001 la segunda fase del proyecto de cooperación técnica Más y Mejores Empleos para la Mujer, llevado a cabo por GENPROM. La Oficina de la OIT en Budapest, en colaboración con la CIOSL, siguió prestando asistencia y servicios de asesoramiento para reforzar la capacidad de las secciones femeninas de los sindicatos de Europa Central y Oriental para elaborar estrategias destinadas a promover los derechos de las trabajadoras. Se encomendó un estudio sobre las repercusiones de género de la reforma de la seguridad social en Europa Central y Oriental (maternidad, familia, cuidado infantil, prestaciones de pensión) y se efectuaron estudios por país en Polonia, la República Checa y Hungría.
- 25.** En América Latina, la Oficina Regional de la OIT para las Américas, ACTRAV y la Oficina de la OIT en Argentina lanzaron conjuntamente un proyecto de investigación en 2001 sobre la negociación colectiva y la igualdad de género en varios países de América Latina. El Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social emprendió una evaluación de la labor de las comisiones tripartitas sobre igualdad de oportunidades, que se establecieron en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay entre 1995 y 1998.
- 26.** La Oficina de la OIT en Brasilia siguió apoyando la integración de las cuestiones de género en las actividades de cooperación técnica, con especial hincapié en la inclusión de un componente de raza. En virtud del proyecto de cooperación técnica MTE/OIT sobre metodologías de formación, se elaboró un documento conceptual sobre la diversidad según el género, raza, edad, orientación sexual y discapacidades. Se preparó también un análisis estadístico sobre raza y discriminación de género en las zonas urbanas de Brasil. Asimismo se llevaron a cabo otras actividades de cooperación técnica en coordinación con la Oficina Regional para las Américas. La Oficina de la OIT en Argentina, en colaboración con la Comisión Nacional de Mujeres de Argentina organizó un seminario sobre el programa «Género, Pobreza y Empleo», así como cursillos prácticos para crear conciencia sobre estas cuestiones en Argentina y Uruguay. La Oficina efectuó estudios en el marco del programa regional sobre datos relativos a los costos laborales desglosados por sexo con respecto a Argentina y Uruguay. La Oficina de la OIT en México promovió la igualdad de género durante 2001 mediante una serie de actividades, incluido un seminario nacional sobre «Trabajadoras y dirigentes sindicales» que tuvo lugar en enero de 2001.
- 27.** En Africa, el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Africa Meridional (SAMAT) se aseguró de que la igualdad de género y la no discriminación se integrasen en todos los principales programas del proyecto sobre el fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental (SLARE) y ha contribuido a la integración de las cuestiones de género en el programa Empleos para Africa. El SAMAT también ayudó a preparar un seminario del Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC) titulado «Seminario

sobre la igualdad de género en el trabajo» (abril de 2001). La Oficina llevó a cabo actividades para promover la igualdad de género en el mercado laboral en zonas rurales e industriales de Mauricio y Madagascar.

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

28. La Oficina estuvo representada en la segunda y tercera reuniones preparatorias para la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia en mayo y agosto de 2001. En la segunda reunión preparatoria se organizó un grupo de discusión sobre el racismo en el lugar de trabajo y se distribuyeron varios documentos informativos sobre el tema en la sesión preparatoria. La OIT participó también en la citada Conferencia que tuvo lugar en Durban, Sudáfrica². En colaboración con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH), la Oficina organizó una serie de acontecimientos paralelos bajo el lema «Discrimination is Everybody's Business». Junto con la OACDH, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina elaboró un documento conjunto sobre los enfoques internacionales de la migración, el racismo, la xenofobia y la discriminación. La Oficina preparó también una guía para la formación en materia de protección de las minorías y la OIT, publicada por la OACDH como parte de la documentación para la Conferencia.
29. En un seminario que se llevó a cabo en septiembre de 2001, las unidades pertinentes de la Oficina discutieron el seguimiento de la Conferencia Mundial. La Oficina coorganizó un foro sobre la migración, el racismo, la xenofobia y la discriminación, que tuvo lugar en noviembre de 2001 en Nueva York, para los delegados que asistían a una Asamblea General de las Naciones Unidas. La Oficina presentó sus reflexiones sobre el tema en una consulta sobre el seguimiento a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas de la Conferencia Mundial convocada por el Alto Comisionado el 12 de diciembre de 2001, Día Internacional de los Derechos Humanos.
30. DECLARATION ha emprendido un estudio sobre el alcance y las consecuencias de la discriminación racial en el mercado de trabajo y un análisis de documentación sobre la discriminación religiosa en el lugar de trabajo. En colaboración con la Oficina Regional para Europa y la CEI del PNUD en Bratislava, el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Europa Central y Oriental (OIT-CEET) está llevando a cabo actualmente dos proyectos centrados en el pueblo Rom (gitano). El propósito del primer proyecto es preparar un informe subregional sobre la integración del pueblo Rom en Europa Central y Oriental que abarque Bulgaria, la República Checa, Eslovaquia, Hungría y Rumania. En el marco del segundo proyecto se llevará a cabo un examen y una evaluación de los programas relativos al mercado de trabajo destinados a la población gitana en Hungría. En Nepal, la Oficina participó en un seminario para parlamentarios de ese país titulado «End Untouchability and Promote the Uplift of the Dalit Community».

² Documento GB.283/LILS/11; documento GB.282/14/1, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/events/wcr.htm>.

V. La discriminación y los trabajadores migrantes

31. El Servicio de Migraciones Internacionales (MIGRANT) atendió a peticiones nuevas y constantes de asistencia y asesoramiento técnicos con relación a la formulación de políticas y programas sobre migración, así como de desarrollo de nuevos marcos nacionales para prevenir la discriminación contra los trabajadores migrantes en Asia Central, Bulgaria, Costa Rica, Indonesia, Kuwait y Tailandia. En Bahrein y Líbano, se realizaron investigaciones a fin de facilitar el diálogo con los responsables nacionales y mejorar la protección de los trabajadores migrantes de servicio doméstico. El GENPROM ha llevado a cabo estudios sobre prácticas adecuadas con objeto de proteger a las trabajadoras migrantes de la discriminación, el abuso y la explotación en Bolivia, Costa Rica, Emiratos Arabes Unidos, Etiopía, Filipinas, Italia, Japón, Nicaragua, Nigeria, Rumania y Sri Lanka.
32. En septiembre, la Oficina y el Departamento de Asuntos Exteriores de Filipinas iniciaron un proyecto conjunto para mejorar la capacidad de las misiones diplomáticas de atender las necesidades de los trabajadores migrantes filipinos, en ámbitos como la discriminación. En marzo de 2001, la OIT organizó un seminario sobre la gestión de la migración de la mano de obra para funcionarios gubernamentales de Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán y Turkmenistán, en el que se trató la cuestión de la discriminación contra los trabajadores migrantes. En un seminario tripartito celebrado entre la OIT y el Centro de Comercio Internacional sobre la protección de los trabajadores migrantes en la región del Océano Índico, se trató el problema de la discriminación y se buscaron soluciones para combatirla en las Comoras, Madagascar, Mauricio, Reunión y Seychelles.
33. Expertos de la OIT abordaron las cuestiones de la migración de mano de obra, la discriminación y los derechos humanos en seminarios intergubernamentales de alto nivel sobre cooperación regional en materia de políticas migratorias en el Caribe y en Africa Occidental, uno celebrado en Kingston (Jamaica) en mayo y, otro, en Dakar en diciembre, respectivamente. La organización de los seminarios corrió a cargo del Programa internacional de políticas de migración, en el que participa plenamente la OIT, junto 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 OIM.
34. Se inició un proyecto destinado a recopilar breves descripciones de medidas y actividades prácticas tomadas por los gobiernos, empleadores, sindicatos y ONG para combatir la discriminación contra los trabajadores migrantes y promover la igualdad de oportunidades, como se recomendó en la Reunión tripartita de la OIT de alto nivel para alcanzar la igualdad de empleo para los trabajadores migrantes, celebrada en marzo de 2000. En virtud de la recomendación de la Comisión Intergubernamental de Expertos en materia de Integración del Consejo de Europa, el MIGRANT y la secretaría del Consejo de Europa en materia de inmigración están colaborando en la recopilación de un compendio de medidas antidiscriminatorias consideradas «prácticas adecuadas», procedentes de todos los países de Europa.
35. La Oficina ha propuesto crear un Instituto de Trabajadores Migrantes en colaboración con la OIT y la ASEAN, con el fin de supervisar y facilitar la movilidad de mano de obra, gestionar las transferencias internacionales de fondos de seguridad social y velar por el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes. La ACTRAV, en cooperación con la Confederación Internacional de Sindicatos Arabes y la Federación General de Trabajadores de Argelia, organizó en Argelia un simposio internacional sobre los trabajadores migrantes en una economía globalizada y de mercado.

VI. La discriminación y los trabajadores discapacitados

36. En 2001, el programa de la OIT sobre la discapacidad, que se creó en el marco del área de coordinación en materia de equidad del IFP/SKILLS, llevó a cabo una amplia gama de actividades. En una Reunión Tripartita de Expertos (octubre de 2001) celebrada en Ginebra, se completó y adoptó el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, y el Consejo de Administración, en noviembre de 2001, lo aprobó para su publicación. Entre los objetivos del Repertorio figura velar por la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo para las personas con discapacidades. En 2001, se elaboró material técnico y promocional en apoyo del Repertorio, incluido material de vídeo en el que se hacía énfasis en el empleo de personas con discapacidades en las regiones de Asia y el Caribe.
37. Entre las actividades llevadas a cabo en la región de Asia y el Pacífico figuran las siguientes: se proporcionó apoyo a empleadores y trabajadores encaminado a promover las oportunidades de formación y empleo para las personas con discapacidades, incluidos servicios de asesoramiento prestados al grupo de consultoría empresarial de Camboya, compuesto por representantes de empleadores que promueven la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidades en materia de formación y empleo; se prestó asistencia financiera y técnica a la Federación de Empleadores de Ceilán mediante la creación de una red de empleadores de ayuda a los discapacitados destinada a fomentar el empleo de personas discapacitadas; se celebró una reunión tripartita con la Federación de Sindicatos de Mongolia sobre la función de los gobiernos, empleadores y sindicatos respecto de la aplicación del Convenio núm. 159 y de la legislación laboral recientemente aprobada, en la que figuran disposiciones relativas a trabajadores con discapacidades; y se realizaron consultas con organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales en China para estudiar la manera en que podrían incorporar las necesidades de los trabajadores con discapacidades en sus actividades. También se ofreció asistencia técnica y en materia de formación a funcionarios gubernamentales de varios países. En Camboya, esto se hizo para encontrar maneras de integrar a las personas con discapacidades en programas regulares de formación profesional y aumentar sus opciones de formación y empleo. En Timor Oriental, se llevó a cabo una evaluación de las necesidades en materia de políticas y prácticas, por la que se fomentará la inserción y la igualdad de trato y oportunidades para las personas con discapacidades. En Laos, la OIT promovió la inserción de personas con discapacidades como un grupo clave beneficiario del programa para el desarrollo de empresas medianas y pequeñas en el país, especialmente en el sector agroalimentario. La Oficina también prestó asesoramiento técnico al Gobierno Real de Tailandia con respecto a las tendencias, los problemas, las prácticas más eficaces y la igualdad de derechos en lo tocante a las personas con discapacidades en el campo del empleo y la formación.
38. El EMD de Asia oriental ha elaborado un vídeo para la región de Asia destinado a los empleadores, cuyo objetivo es fomentar las actitudes positivas para contratar y promover a personas con discapacidades, y exponer las razones comerciales para hacerlo. La Oficina creó un sitio en Internet de información regional para y sobre personas con discapacidades, denominado *AbilityAsia*, con el fin de proporcionar información sobre las actividades de la OIT a través de las cuales se promueve la igualdad de oportunidades y trato, así como sobre las políticas y prácticas nacionales y locales que tienen objetivos similares.
39. En Europa Central y Oriental, se proporcionó un respaldo constante al proyecto piloto llevado a cabo en Bosnia y Herzegovina para apoyar la creación de un centro de formación profesional para personas discapacitadas debido a la guerra. También se ha prestado apoyo

a las autoridades nacionales para que se abra un centro nacional de readaptación profesional en Ucrania.

40. En Africa, se prestó apoyo al Instituto de Readaptación de Africa para que se organizara una Conferencia panafricana sobre el decenio africano de las personas con discapacidad. En colaboración con el *Rotary International*, se impartió un curso de capacitación informática para jóvenes con discapacidades. Se prestó ayuda para llevar a cabo una evaluación final del proyecto de rehabilitación basado en la comunidad, en Marruecos.
41. En los Estados árabes, se organizaron dos seminarios regionales de formación para mejorar la capacidad actual de las personas con discapacidades en materia de empleo e inserción profesional. Además, se llevaron a cabo varios seminarios nacionales de formación. Se tradujeron al árabe y se publicaron tres manuales de formación encaminados a mejorar los servicios de empleo de las personas con discapacidades. Se proporcionó apoyo a dos centros de readaptación profesional situados en la ribera occidental, un centro de readaptación basado en la comunidad, en Iraq, un programa universitario de formación para trabajadores que desempeñan actividades en la readaptación basada en la comunidad, creado en Jordania, y un programa de formación en materia de readaptación basada en la comunidad, de Omán.
42. En Trinidad y Tabago, se celebró una reunión técnica subregional tripartita sobre el fortalecimiento de los servicios de readaptación en el Caribe. Se prestó apoyo a un seminario sobre la promoción de los derechos y oportunidades de empleo de las personas discapacitadas, que estaba promovido por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia de Brasil. En México, en diciembre de 2001, la OIT, en colaboración con la comisión parlamentaria para los grupos vulnerables, organizó un foro nacional sobre trabajadores discapacitados. También ha prestado asistencia técnica destinada a apoyar la ratificación del Convenio núm. 159 y su aplicación.

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

43. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo fue aprobado por consenso en mayo de 2001, en una Reunión tripartita de expertos procedentes de todas las regiones, fue adoptado por el Consejo de Administración y fue presentado en el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (UNGASS), celebrado en Nueva York en junio de 2001. La no discriminación y la igualdad de género son principios fundamentales del Repertorio que constituyen la base para tratar el problema de la pandemia en el lugar de trabajo.
44. El Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILO/AIDS) ha llevado a cabo misiones y ha iniciado actividades a nivel nacional en Africa, Asia, Europa Oriental, América Latina y el Caribe destinadas a respaldar los esfuerzos de los gobiernos y de sus interlocutores sociales por luchar contra la pandemia y la discriminación en los países, sectores y en el lugar de trabajo. Se están llevando a cabo proyectos, la mayor parte de los cuales incluyen formación sobre la aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas y la iniciación de programas relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, con los interlocutores sociales en Argentina, Brasil, Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Madagascar, Malawi, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Zambia, Camboya, India, Malasia y Tailandia, así como a nivel regional en el Caribe. Están en vías de establecerse núcleos coordinadores en materia de VIH/SIDA en oficinas de zonas y equipos consultivos multidisciplinarios.

45. En noviembre de 2001, el Equipo Consultivo Multidisciplinario para Africa Central, en cooperación con el Programa ILO/AIDS y el Centro de Turín, celebró un seminario en Douala (Camerún), destinado a fortalecer la capacidad de los países de eliminar la discriminación contra los trabajadores infectados por el VIH/SIDA. La Oficina de la OIT en Budapest realizó una misión de investigación en Ucrania a fin de desarrollar propuestas de proyectos de cooperación técnica para adquirir un enfoque tripartito a la cuestión del VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Entre los objetivos del proyecto figuran aumentar la concienciación de las personas con respecto al VIH/SIDA y movilizar a los mandantes tripartitos para que adopten políticas adecuadas en el lugar de trabajo y en los países a fin de eliminar la discriminación y el estigma que afectan a las personas infectadas por el VIH/SIDA. En marzo de 2001, la Oficina de la OIT en Budapest, en colaboración con el Gobierno de Chipre, organizó un seminario tripartito de alto nivel sobre la reforma y modernización de los servicios de inspección del trabajo. En el seminario se afirmó que los inspectores del trabajo desempeñan una función crucial al hacer que se aplique la legislación en materia de no discriminación, incluidos los reglamentos sobre los derechos de las personas infectadas por el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y al promover valores de no discriminación. Se han preparado informes sobre las consecuencias sociales y laborales de la pandemia del VIH/SIDA en Ucrania y Moldova, y delegaciones tripartitas de estos dos países participaron en el Seminario subregional tripartito sobre la pandemia del VIH/SIDA – consecuencias sociales para los Países Miembros de la CEI, organizado por la Oficina de la OIT en Moscú. La ACTRAV llevó a cabo encuestas nacionales sobre los efectos del VIH/SIDA en los trabajadores de Barbados, Botswana y Filipinas. En Uganda, se preparó un manual para los trabajadores sobre las medidas sindicales relativas al VIH/SIDA, y se comprobó su utilidad.

VIII. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales

46. Durante 2001, el Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas (INDISCO) prosiguió sus actividades en Asia y Africa. En Asia, las actividades se centraban en vincular iniciativas básicas con las políticas nacionales de Filipinas, la India y Tailandia, a fin de influir en las políticas y programas de desarrollo indígena y tribal de los Estados Miembros mediante las prácticas más eficaces del INDISCO en lo tocante a la planificación y aplicación de proyectos participativos. Se dio máxima prioridad a la mejora de los medios de vida sostenibles de los pueblos indígenas y tribales, con objeto de ayudarles a utilizar de forma eficaz sus tierras ancestrales y otros recursos naturales, a reforestar sus bosques y regenerar sus tierras degradadas, a conservar la biodiversidad y a proteger el medio ambiente. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones indígenas de planificar y aplicar proyectos era otro ámbito de acción clave en estos países, y las organizaciones asociadas con el INDISCO mejoraron sus capacidades mediante la aplicación y evaluación directa de sus propios proyectos. En Filipinas, la India y Tailandia, los participantes en los proyectos, en especial las mujeres indígenas y tribales, crearon sus propios sistemas de microfinanciamiento para evitar la discriminación contra el acceso a los créditos. Se estudiaron las estrategias de los pueblos indígenas y tribales destinadas a superar los desastres naturales (India) y los disturbios civiles (Filipinas), y recibirán el apoyo de proyectos de cooperación técnica. En Africa, las actividades relacionadas con los proyectos se iniciaron en dos países, Camerún y la República Unida de Tanzania, y se centraron en el fortalecimiento de la capacidad y en la creación de empleo para los maasai y los pigmeos, respectivamente. Se emprendieron estudios para determinar las características de los medios de vida tradicionales de estas comunidades indígenas, y, gracias al financiamiento directo del programa Empleos para Africa, estos dos proyectos seguirán ayudando a las

comunidades a mejorar sus medios de vida tradicionales, reducir la emigración y eliminar la discriminación en las políticas de empleo nacionales.

47. En Tailandia, la OIT, por vía del INDISCO, asistió a tres grupos étnicos (Homng, Mien y Lahu) en la preparación y puesta en práctica de programas de estudio en sus propios idiomas locales destinados a la educación escolar primaria, de conformidad con los requisitos del Convenio núm. 169. También se ha completado un estudio sobre la vulnerabilidad socioeconómica de las poblaciones tribales de montaña al VIH/SIDA, y se ha elaborado una propuesta de proyecto para hacer frente a este problema.
48. En 2001, prosiguieron las actividades relativas al Proyecto de promoción de la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, creado en el marco del EGALITE, conforme a la presente fase (2000-2003). Una vez finalizada una serie de análisis exhaustivos por países a principios de 2001, la lista de los países donde el proyecto llevará a cabo actividades durante la presente fase es la siguiente: Camboya, Camerún, República Centroafricana, India, Kenya, Malasia, Marruecos, Filipinas, Sudáfrica, República Unida de Tanzania y Tailandia. Los Gobiernos de Camboya y de la República Centroafricana han solicitado cooperación en materia de creación, aplicación o mejora de políticas nacionales relativas a los pueblos indígenas y tribales, y, en la actualidad, se están desarrollando propuestas y modalidades de asistencia. Las discusiones preliminares llevadas a cabo con los funcionarios gubernamentales de la India y Malasia han servido para crear una base para futuras discusiones e iniciativas con respecto a los pueblos indígenas y tribales de estos países. En Malasia, por ejemplo, está previsto que se celebre en 2002 un seminario sobre los derechos de los pueblos indígenas. Además, se han iniciado dos proyectos destinados a promover y aplicar el Convenio núm. 169, así como a mejorar la aplicación de la legislación existente relativa a los pueblos indígenas y tribales, en Argentina y en Filipinas, respectivamente. En Kenya, un seminario celebrado recientemente y financiado por el Proyecto facilitó la creación de un grupo de trabajo nacional para ganaderos y cazadores-recolectores, encargado de coordinar y afianzar iniciativas con objeto de garantizar la participación efectiva de estos pueblos en el presente proceso de examen constitucional de Kenya.
49. En América Latina, el Equipo Consultivo Multidisciplinario de San José siguió llevando a cabo actividades en diversos países para promover el Convenio núm. 169. EGALITE participó en un seminario sobre el Convenio núm. 169, organizado por la OIT y el Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile, que se celebró en Santiago en septiembre de 2001. La Oficina de la OIT en Argentina, por solicitud del Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCASUR), está preparando un documento sobre la realidad rural de los pueblos indígenas en los países del MERCOSUR, que se presentará en 2002. En México, la Oficina ha proporcionado asistencia técnica a funcionarios del Ministerio de Trabajo, al poder legislativo y al poder judicial con respecto al Convenio núm. 169.

IX. La discriminación y los trabajadores de los territorios árabes ocupados

50. La Oficina ha seguido examinando la situación de los trabajadores en el contexto complejo y delicado de los territorios árabes ocupados. Una misión representativa del Director General visitó Israel y los territorios árabes ocupados del 26 de abril al 6 de mayo de 2001. Otra misión visitó la República Árabe Siria del 9 al 11 de mayo de 2001 para celebrar consultas con las autoridades gubernamentales y organizaciones de empleadores y de trabajadores. Posteriormente, el Director General presentó su informe sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados a la 89.^a reunión (2001) de la

Conferencia Internacional del Trabajo³, donde se discutió en una sesión especial. El informe contiene información recopilada por las dos misiones con respecto a las condiciones de trabajo y empleo en los territorios árabes ocupados, en ámbitos tales como la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades y trato, el acceso al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la reducción de la pobreza y las relaciones laborales. En el informe se subrayan las circunstancias recientes y se considera que los acontecimientos posteriores a septiembre de 2001 tuvieron graves repercusiones en la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. El informe también refleja las preocupaciones con respecto a la situación de los palestinos que trabajan en Israel, así como la de los trabajadores del Golán.

51. En una reunión celebrada en enero de 2001 entre el Director General y el Secretario General de la Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU), se convino en que la OIT estudiaría la posibilidad de aplicar en breve proyectos para promover el empleo independiente y la readaptación profesional de las personas con discapacidades, así como las actividades que generan ingresos para las comunidades locales. Del 12 al 15 de marzo de 2001, se envió a los territorios otra misión de la OIT de alto nivel para que presentara el programa de emergencia formulado por la Oficina a los interlocutores tripartitos palestinos, con objeto de ajustarlo a las prioridades establecidas por los palestinos en el marco de los presentes acontecimientos y de determinar la manera de integrarlo en los programas de emergencia formulados por el Consejo Económico Palestino de Desarrollo y Reconstrucción (PECDAR), el PNUD y el Banco Mundial. Además, los proyectos de la OIT respaldados por la ACTRAV prestaron apoyo a la PGFTU en lo tocante a la formulación; en 2001, se empezaron a desarrollar y aplicar políticas de formación profesional. La OIT también siguió proporcionando asistencia técnica mediante el apoyo prestado al Programa palestino de empleo y la creación, en Hebrón, de un centro de readaptación profesional para personas con discapacidades y jóvenes con necesidades especiales.

Ginebra, 4 de febrero de 2002.

³ Conferencia Internacional del Trabajo, 89.^a reunión, 2001: Memoria del Director General – Anexo: Informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados.