



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

1. Las actividades de la OIT destinadas a eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación se basan en la Constitución de la OIT, los dos convenios de la OIT que se consideran fundamentales respecto de la eliminación de la discriminación — el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) —, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como también en otras normas de la OIT cuyos objetivos comprenden la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación. Como en años anteriores, el presente informe contiene una breve reseña de las actividades realizadas por la OIT en 2004 con el fin de prevenir 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, de las repercusiones de estas actividades.

I. Actividades de carácter general

2. Como en años anteriores, en su reunión de 2004, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tomó nota de los progresos realizados por los Estados ratificantes respecto de la adopción de una legislación general que prohíba la discriminación, incluida la discriminación salarial. Además, en respuesta a la observación general sobre el Convenio núm. 111 formulada en 2003 por la Comisión, un creciente número de gobiernos han facilitado informaciones en sus memorias sobre las medidas adoptadas, incluso legislación, con miras a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, los gobiernos siguieron comunicando informaciones sobre las medidas adoptadas para combatir la discriminación basada en motivos de edad, discapacidad, VIH/SIDA u otros motivos. La Comisión observó también con interés las medidas adoptadas por ciertos gobiernos con miras a incrementar la capacidad de los inspectores del trabajo y de los órganos de ejecución para tratar las desigualdades salariales y garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor. No obstante, la Comisión siguió manifestando su preocupación por la discriminación persistente en particular por razones de sexo, raza, ascendencia nacional, religión, opinión política y origen social en países del mundo entero. Llamó la atención

sobre la persistencia de disparidades salariales entre los hombres y las mujeres e instó a los gobiernos a evaluar la eficacia de las medidas tomadas con miras a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

3. En 2004, los servicios de asesoramiento y asistencia técnica brindados por la Oficina dieron lugar a nuevas ratificaciones en varios países, mientras que en otros las perspectivas de ratificación eran alentadoras (véase también el título II, Areas específicas). Por ejemplo, la Oficina siguió prestando servicios de asistencia técnica a China, que está considerando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 111. En noviembre de 2004, el Gobierno presentó una recomendación para su ratificación al Comité Permanente del Congreso Nacional del Pueblo.
4. Debido al creciente número de ratificaciones de estos dos convenios fundamentales, las actividades de la OIT se centran cada vez más en una mejor aplicación. El asesoramiento de la OIT en materia de reforma de la legislación laboral sigue tomando en cuenta la discriminación, basada, entre otros, en motivos de raza, discapacidad y VIH/SIDA. La Oficina, a menudo en colaboración con el Centro de Turín, sigue organizando seminarios regionales y subregionales que abarcan las cuestiones relativas a la discriminación, por ejemplo, en Gabón, Senegal y Tailandia, al promover las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT. En 2004, el Centro de Turín organizó un curso interregional tripartito sobre normas internacionales del trabajo, igualdad en el empleo, y trabajadores con responsabilidades familiares. Las normas de la OIT en materia de igualdad, acoso sexual e integración de la perspectiva de género en la labor de los tribunales laborales forma ahora parte integrante de los cursos del Centro de Turín para jueces, juristas y educadores. El éxito de la formación que la propia Oficina da a los jueces de los tribunales laborales, por ejemplo mediante talleres en Kenya y Nigeria, queda demostrado por la gran disposición a citar las normas de la OIT en los fallos y los laudos. Como consecuencia de esta formación, en India y Pakistán el poder judicial presta una renovada atención a las cuestiones de igualdad de remuneración.
5. En 2004, la Oficina continuó realizando el seguimiento del Informe global titulado *La hora de la igualdad en el trabajo* mediante la organización de seminarios nacionales y regionales sobre discriminación. Por ejemplo, en Malí, el Programa de Apoyo para la Aplicación de la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (PAMODEC) organizó un seminario de desarrollo de capacidad con organizaciones de empleadores sobre no discriminación, igualdad de remuneración y negociación colectiva; y un seminario sobre acción normativa y principios y derechos fundamentales destinado a los jueces y los abogados laboristas. El cuarto seminario anual regional para Asia y el Pacífico organizado por Japón, la OIT y los Estados Unidos sobre la Declaración de la OIT (Bangkok, mayo de 2004) se centró en la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo y trató la igualdad de remuneración y la protección de los trabajadores migrantes. La OIT organizó en mayo de 2004, en Dubrovnik, una reunión de expertos jurídicos provenientes de Europa Sudoriental sobre la cuestión de la no discriminación. La reunión tomó en cuenta los principios elaborados por la Comisión de Expertos de la OIT y decisiones importantes de la Corte Europea de Justicia en este campo, lo que permitió el intercambio de opiniones sobre distintos enfoques jurídicos e institucionales y sobre cómo podría mejorarse la práctica nacional.
6. Las actividades de la Oficina toman cada vez más en consideración las relaciones que existen entre la discriminación en el mercado de trabajo, el trabajo forzoso y/o el trabajo infantil, en particular aquellas que se refieren a la discriminación de ciertas minorías étnicas, los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y tribales y las castas más bajas. Por ejemplo, debido a la estrecha relación entre el trabajo infantil y la discriminación de género, el trabajo infantil en las labores domésticas — en el que predominan las niñas — fue, en 2004, el tema del Día Mundial contra el Trabajo Infantil. El Programa Internacional

para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) está también emprendiendo actividades y estudios piloto que investigan la relación entre el trabajo infantil y la discriminación contra los pueblos indígenas y tribales entre otros países, Costa Rica, India, Nepal, Pakistán, Perú y Filipinas. En Asia Meridional, la Oficina prosigue sus actividades contra el trabajo en régimen de servidumbre destinadas a los miembros de la sociedad que son discriminados en todos los aspectos de sus vidas. Por ejemplo, en Nepal, las actividades para rehabilitar los antiguos hogares *kamaiya* que viven en Nepal occidental dieron lugar a un aumento de la afiliación sindical y al pago de salarios mínimos a cerca del 80 por ciento de los trabajadores agrícolas hombres y mujeres en los distritos abarcados por el proyecto. En Pakistán donde la mayoría de los trabajadores en régimen de servidumbre pertenecen a castas establecidas, la Oficina ha centrado su actividad en ayudar al Ministerio de Trabajo a aplicar la política y el programa nacional para la abolición del trabajo forzoso. A raíz de ello, esta cuestión ha recibido reconocimiento y visibilidad y se han creado asociaciones y vínculos estratégicos. En América Latina, los estudios que destacan la relación entre el trabajo forzoso y la discriminación contra los pueblos indígenas ha dado lugar a la celebración de una reunión nacional tripartita en Bolivia (agosto de 2004) que pidió asistencia técnica a la OIT para el diseño y la aplicación de una estrategia nacional con el objeto de eliminar el trabajo forzoso, dando particularmente atención a los vínculos existentes entre el trabajo forzoso y la discriminación étnica. Como primera medida, se creó una Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso.

II. Areas específicas

A. Igualdad de género

7. La Oficina sigue promoviendo la integración de las cuestiones de género en los programas y proyectos de la OIT y desarrollando la capacidad del personal de la OIT y de los mandantes. En agosto de 2004 se reunieron los coordinadores de cerca de 15 proyectos que se ejecutan en Africa, Asia y América Latina en el marco del Programa de Asociación OIT/Países Bajos (NPP) con el propósito de intercambiar conocimientos sobre buenas prácticas para la utilización de los instrumentos de integración de las consideraciones de género. Entre los instrumentos creados en 2004 cabe señalar los siguientes: el relativo a la igualdad de género y el trabajo infantil (instrumento de participación para coordinadores) y el diálogo social y las estrategias de reducción de la pobreza (guía para la integración de la igualdad de género); este último consiste en una carpeta de informaciones prácticas para la elaboración de documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) que ya se ha utilizado en Ecuador, Etiopía y Perú. Las auditorías de género realizadas para el Sindicato del Personal de la OIT y el IPEC, las oficinas de la OIT de Colombo y Yakarta y la Oficina Subregional de la OIT para Africa Meridional de Harare mostraron, entre otros resultados un avance de la integración de las cuestiones de género basado en una mejor comprensión de los conceptos y una mayor familiaridad con la política y los recursos de la OIT en materia de género. Por primera vez, se realizaron auditorías para mandantes de la OIT en Sri Lanka y para organismos del Sistema de las Naciones Unidas en Zimbabwe.
8. La Oficina también toma en cuenta la igualdad de género al dar asesoramiento en materia de reforma legislativa. El asesoramiento brindado en materia de textos legislativos con el objeto de crear órganos tripartitos ha destacado la importancia de incluir disposiciones que abarquen la cuestión de la igualdad de género, entre las cuales, disposiciones específicas en materia de equilibrio de género en la composición de dichos órganos. Esto ha dado lugar a una estructura nacional más inclusiva y participativa en varios países de América Latina; a que se adoptaran textos legislativos más viables en Botswana y Namibia y a que se prepararan proyectos de textos en Kenya y la República Unida de Tanzania que están a la espera de adopción.

9. En 2004, la Oficina comenzó la aplicación del objetivo operativo de la organización en materia de igualdad de género correspondiente al programa y presupuesto actual, que comprende la promoción de los dos convenios fundamentales en materia de discriminación, así como también el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). En el documento GB.292/PFA/3 figuran informaciones más detalladas sobre la ejecución de este objetivo operativo, entre las cuales el aumento del número de ratificaciones de los convenios fundamentales en materia de igualdad, y sobre las actividades realizadas en numerosos países con el propósito de promover la ratificación y aplicación de dichos convenios y mejorar la igualdad de género mediante políticas, la legislación y las instituciones.

10. La asistencia de la OIT destinada a promover y aplicar el principio y derecho fundamental de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres para un trabajo de igual valor ha aumentado con los años y ha recibido un impulso especial en 2004 en ocasión de la adopción de la resolución de la Conferencia relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. A los efectos del seguimiento de la resolución, se definieron importantes áreas de trabajo mediante un debate que abarcó a toda la Oficina con el fin de dar cumplimiento a la resolución: 1) elaboración de directrices y de un programa de formación sobre evaluación de los puestos de trabajo y análisis de los lugares de trabajo en materia de neutralidad de género con el propósito de hacer progresar la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor; 2) organización de seminarios nacionales con los mandantes de la OIT; 3) actualización de las bases de datos de la OIT sobre segregación ocupacional e igualdad de oportunidades de empleo, y 4) promoción de la ratificación del Convenio núm. 183¹.

11. Por otra parte, la Oficina prosiguió sus actividades de fortalecimiento de la capacidad de conducción de las mujeres sindicalistas, por ejemplo, en Burundi, Camerún, Congo y Gabón y de reforzamiento de la capacidad de los sindicalistas para luchar contra las distintas formas de discriminación. Por ejemplo, el seminario de evaluación y seguimiento para mujeres dirigentes del movimiento sindical iberoamericano, celebrado en noviembre de 2004 en el Perú, apuntaba a reforzar la red sindical hispanoamericana, cuyo principal objetivo es integrar el Programa de Trabajo Decente, incluida la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, en los procesos regionales y subregionales de integración económica. El seminario adoptó propuestas de seguimiento cuyo objetivo es la protección de los trabajadores migrantes, el trato más justo de los trabajadores domésticos y la equidad de remuneración. El proyecto sobre el fortalecimiento de las relaciones laborales en África Oriental, que se ejecuta en Uganda, ha contribuido a que la afiliación sindical de las mujeres pasara de 29 por ciento en 2002 a 35 por ciento en 2004 y que, en 2003, tres de los seis principales dirigentes sindicales del Congreso Sindical fuesen mujeres.

12. Prosigue en numerosos países del mundo la asistencia brindada por la Oficina para promover la igualdad de género centrada en la adopción de una legislación, programas nacionales de acción y mecanismos en la materia. Por ejemplo, en Indonesia, el apoyo que la OIT da al Ministerio de Mano de Obra y Trasmigración para mejorar la capacidad técnica en materia de no discriminación está enteramente dedicado a las directrices del Ministerio sobre igualdad de oportunidades de empleo en materia de prácticas de empleo que se están finalizando para servir de base a la aplicación de la Ley de Mano de Obra de 2003. En Irán el asesoramiento técnico de la OIT relativo a la legislación, las políticas y el marco institucional sobre igualdad de género adoptados en la Conferencia OIT/MOLSA celebrada en 2003 sobre la promoción del empleo, la emancipación y la igualdad para las mujeres propició una nueva estrategia de empleo e hizo que el Gobierno aceptara organizar

¹ Véase documento GB.291/3 (noviembre de 2003).

seminarios sobre los derechos de las trabajadoras de las zonas rurales. En Mauricio, el apoyo brindado al proyecto del PNUD sobre la igualdad de género y la emancipación de la mujer (2005-2007) dará atención prioritaria, entre otras cosas, al asesoramiento técnico y al desarrollo de la capacidad con miras a diseñar y aplicar políticas y una legislación en conformidad con los Convenios núms. 100 y 111. En Perú, la asistencia técnica brindada por la Oficina a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, creada a principios de 2004, comprendía una auditoría de género de los programas de empleo del Ministerio y la elaboración de un programa de acción y una estrategia con miras a incorporar las preocupaciones de género en estos programas. En Paraguay, la asistencia técnica de la OIT contribuyó a que la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Género adoptara un programa de trabajo decente para las mujeres, tras dos años de diálogo social, que comprende entre sus objetivos la ratificación del Convenio núm. 156. En Uruguay, la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Género adoptó, al término de un diálogo social de dos años, una guía para erradicar la discriminación y promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. En el Yemen, en junio de 2004, la Oficina emprendió un proyecto con el fin de fortalecer el mecanismo nacional para el progreso de las mujeres trabajadoras, a raíz del cual comenzaron discusiones sobre la revisión de la estrategia nacional para el empleo de las mujeres. En 2004, en América Latina, el Programa de la OIT sobre Género, Pobreza y Empleo contribuyó a integrar las cuestiones de género y a fomentar la participación tripartita en las estrategias, las políticas y los programas de reducción de la pobreza, por ejemplo, en Paraguay, Bolivia, Honduras y Nicaragua.

13. En virtud del compromiso de combatir el acoso sexual en el trabajo, que resulta de la observación general de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión, la Oficina prestó servicios de asesoramiento técnico y formación en materia de legislación y políticas sobre acoso sexual a los mandantes de China y Pakistán, y continuará haciéndolo en vista del número creciente de solicitudes de asistencia provenientes de los mandantes. La amplia difusión de material promocional en el sector formal de India, Nepal, Pakistán y Sri Lanka ha dado lugar a una mayor sensibilización y a un aumento de las quejas por acoso sexual y de las medidas tomadas por las empresas al respecto. En el marco de las actividades que lleva a cabo en las pequeñas empresas, la Oficina experimenta actualmente un modelo de formación sobre prevención y tratamiento del acoso sexual.

B. La discriminación por motivos de raza, etnia, religión y origen social

14. Las actividades llevadas a cabo por la Oficina para acabar con la discriminación por motivos de raza, etnia, religión u origen social han aumentado a ritmo constante. En Nepal, ha finalizado el estudio de la OIT sobre la discriminación y el trabajo forzoso en las castas profesionales, y la Oficina ha contribuido al décimo programa quinquenal del país con un capítulo dedicado a los dalits. En diciembre de 2004, la Oficina participó en una consulta internacional sobre la discriminación basada en las castas celebrada en Katmandú y organizada por la Red de Solidaridad Internacional con los Dalits, en la que se adoptó la Declaración de Katmandú sobre los Dalits, donde se insta, entre otros, a los gobiernos a promulgar leyes en materia de igualdad que prohíban la discriminación en el empleo por pertenencia a determinadas castas, que exijan programas de acción positiva y que establezcan sistemas de supervisión e información adecuados. En la India, se está realizando un estudio para documentar la presunta discriminación que sufren los dalits en las condiciones de trabajo, los salarios y el acceso al empleo. En Filipinas, la OIT prosigue las iniciativas emprendidas para la mejora de las capacidades y el acceso al empleo y el empleo independiente en las comunidades musulmanas de Mindanao.

15. Como seguimiento al Informe global sobre «La hora de la igualdad en el trabajo», desde principios de 2004 el Proyecto de Igualdad Racial puesto en marcha en el Brasil colabora con la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de Igualdad Racial (SEPPIR) y el Ministerio de Trabajo para elaborar una política nacional destinada a prevenir y combatir el racismo y su dimensión de género en el empleo y la ocupación. El principal logro del Proyecto ha sido la contribución a la racionalización del programa federal del Ministerio para la lucha contra la discriminación por motivos de raza o género y el fomento de la igualdad de trato y oportunidades. Gracias al apoyo técnico prestado por la Oficina, en agosto de 2004 se creó una comisión tripartita sobre la igualdad de género y raza en el trabajo, que cuenta con la Oficina como consejera permanente.
16. A escala mundial, la OIT ha seguido colaborando con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en el seguimiento de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. La Oficina también participó en la cuarta reunión del Grupo de Trabajo de Expertos sobre las Personas de Ascendencia Africana (octubre-noviembre de 2004), que se centró en la relación entre el racismo y la salud, el empleo y la vivienda.

C. La discriminación y los trabajadores migrantes

17. En las conclusiones de la discusión general sobre los trabajadores migrantes celebrada en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2004), se hizo hincapié en la lucha contra la discriminación como componente fundamental de una gestión eficaz de las migraciones laborales y de una integración efectiva de los trabajadores inmigrantes. El «marco multilateral no vinculante para el enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos» que se está elaborando para someterlo al examen del Consejo de Administración, contendrá directrices pertinentes basadas en prácticas adecuadas. Además, se han iniciado los preparativos para celebrar un taller conjunto OIT/CEMAC (*Comunidad Económica y Monetaria del África Central*) encaminado, entre otras cosas, a promover la ratificación de los convenios de la OIT relacionados con los trabajadores migrantes.
18. En 2004 se manifestó un interés cada vez mayor en los enfoques de la OIT sobre la discriminación de los trabajadores migrantes. En abril de 2004, la Oficina presentó las conclusiones de una investigación llevada a cabo con pruebas prácticas, en la que se medía el nivel de discriminación en los principales centros urbanos de Italia, lo que propició que el Gobierno y los interlocutores sociales se comprometieran a poner en marcha nuevas actividades para acabar con la discriminación contra los trabajadores migrantes. Entre 2005 y 2006, se realizarán estudios sobre el grado y el tipo de discriminación que sufren los trabajadores migrantes en Francia y Suecia.
19. La Oficina también ha puesto en marcha un sitio Web con cerca de 100 ejemplos de iniciativas emprendidas por empleadores, sindicatos, organismos gubernamentales y ONG en 24 países para luchar contra la discriminación y/o facilitar la integración de los inmigrantes. Además, el proyecto de cooperación técnica de la OIT titulado «Promover la igualdad en la diversidad: Integración en Europa» ha empezado a apoyar la participación de los interlocutores sociales y las comunidades de toda Europa en las actividades destinadas a facilitar la integración y combatir la discriminación contra los inmigrantes.
20. Además, se han celebrado talleres tripartitos de formación sobre trabajadores migrantes en Irán y Sri Lanka. En Indonesia y Filipinas, la Oficina ha establecido un proyecto de estrategia de movilización para la protección de los trabajadores migrantes frente al tráfico ilícito y el trabajo forzoso, a fin de atender las necesidades y las preocupaciones de los trabajadores domésticos. En Indonesia, la OIT también respaldó la formación de

representantes de los sindicatos y de los trabajadores migrantes procedentes de lugares de origen y de tránsito clave de Indonesia, y está elaborando material de formación genérico sobre este tema, así como actividades de formación complementaria relacionadas con la manera de llegar a los trabajadores migrantes y con su organización. La Guía de la OIT sobre prevención de la discriminación, la explotación y el abuso de las trabajadoras migrantes «Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide», que se está traduciendo a varios idiomas, ha resultado de utilidad a los mandantes para reglamentar sus políticas y programas en materia de migración y tomar mayor conciencia de los derechos de los trabajadores migrantes.

D. La discriminación y los trabajadores con discapacidades

- 21.** En el marco de la ayuda que presta la OIT a los gobiernos y los interlocutores sociales de determinados países de África Oriental y Asia para aumentar la eficacia de la legislación relativa a la formación y el empleo de las personas con discapacidades, se ha elaborado un proyecto normativo sobre discapacidad en Kenya para aplicar la Ley de Personas con Discapacidades de 2003. En Zanzíbar se ha preparado un proyecto de ley sobre discapacidad para poner en práctica la política en esa materia. Se proporcionó asesoramiento técnico al Gobierno de Etiopía para redactar un reglamento con arreglo a la Proclamación núm. 101/94 sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidades. En China se celebró una reunión tripartita para discutir los reglamentos relacionados con el empleo de las personas discapacitadas, mientras que en Tailandia se proporcionó asistencia técnica a un grupo de examen encargado de revisar la legislación sobre personas con discapacidades. En Uganda, la Federación de Empleadores de Uganda elaboró una versión resumida del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. También se evaluó una estrategia de desarrollo de la iniciativa empresarial entre las mujeres con discapacidades formulada y puesta en práctica en dos regiones de Etiopía, y se iniciaron los preparativos para reproducir esa experiencia en otras regiones del país y en otros países africanos.
- 22.** En los Estados Arabes se prestó ayuda técnica al Plan de Acción para el Decenio africano de las personas con discapacidad, 2004-2013. En colaboración con la UNESCO y con el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los discapacitados, la Oficina está trabajando en la preparación de la próxima reunión regional de parlamentarios árabes (marzo de 2005) con miras a fomentar la protección jurídica y la igualdad de oportunidades de formación y de empleo para las personas con discapacidades. A raíz de las reuniones regionales sobre la discapacidad celebradas en Bangkok y en Varsovia, Fiji y Polonia ratificaron el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y en Sri Lanka se celebró un taller tripartito para promover su ratificación.
- 23.** En el contexto de Europa Central y Oriental, la Oficina respaldó la formación profesional y la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad mental en Rumania, así como la organización de actividades de formación para expertos en readaptación profesional de Bulgaria, Moldova y Rumania.
- 24.** En las Bahamas, la Oficina prestó apoyo a una campaña destinada a examinar las políticas en materia de discapacidad relacionadas con el empleo en el contexto general del trabajo decente. La campaña se centró en la manera de que esas políticas beneficien a todos los ciudadanos y abordó los estereotipos negativos que existen con respecto a las personas discapacitadas.

25. A escala mundial, la OIT ha colaborado con una iniciativa del Banco Mundial para establecer una asociación mundial sobre la discapacidad y el desarrollo encaminada a luchar contra la exclusión social y económica y el empobrecimiento de las personas con discapacidades y sus familias en los países en desarrollo. La Oficina también elaboró unas directrices sobre el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas discapacitadas mediante la legislación, que se están aplicando a título experimental en varios países, incluido Etiopía, con gran éxito.

E. La discriminación y los trabajadores afectados por el VIH/SIDA

26. La Oficina ha seguido promoviendo y apoyando la adopción y revisión de leyes para tratar los problemas relacionados con el VIH/SIDA y el empleo, en particular para proteger a los trabajadores frente a actos discriminatorios, incumplimientos del deber de confidencialidad y pruebas de VIH obligatorias. Como ejemplo de ello, cabe citar a la República Unida de Tanzania, que adoptó una ley de empleo y relaciones laborales en 2004 que prohibía toda discriminación relacionada con el VIH/SIDA. En Indonesia, la Oficina apoyó la cooperación tripartita para acordar el contenido de un decreto ministerial sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo con medidas contra la estigmatización y la discriminación. Además, está previsto elaborar instrumentos en otros países, como Camboya, China, India, Kenya, Lesotho, Malawi, Nigeria y Viet Nam. La Oficina también ha prestado servicios de asesoramiento a varios Estados Miembros, incluidos Belice, Botswana, Côte d'Ivoire, Jamaica, Nigeria y Togo, sobre la integración de un componente relativo al lugar de trabajo en las políticas nacionales sobre el VIH/SIDA y la participación de los interlocutores sociales en los mecanismos nacionales de planificación y coordinación. Asimismo, se han celebrado talleres tripartitos de formación para adoptar planes de acción en Santo Tomé y Príncipe, Burundi y Camerún.
27. El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* está siendo utilizado por responsables de la formulación de políticas e interlocutores en el lugar de trabajo de más de 60 países como base para programas nacionales y políticas empresariales y la negociación colectiva. Por ejemplo, en Filipinas las reuniones de sensibilización y toma de conciencia sobre el VIH/SIDA destinadas a los mandantes tripartitos alentaron a la Confederación de Empleadores de las Filipinas a organizar una serie de reuniones de concienciación entre sus organizaciones miembros que han propiciado el establecimiento de una política corporativa a ese respecto. El Congreso de Sindicatos de Filipinas ha aplicado su política en el lugar de trabajo y su programa sobre el VIH/SIDA, y el Ministerio de Trabajo y Empleo ha ejecutado una serie de actividades de formación para los inspectores del trabajo y ha ayudado a los organismos gubernamentales a establecer políticas laborales y programas sobre este tema.
28. Entre las actividades llevadas a cabo por la Oficina, también cabe citar la elaboración de información y material educativo para luchar contra la discriminación y promover la prevención. Se ha preparado un manual con miras a hacer frente al VIH/SIDA en el lugar de trabajo mediante el empleo y la legislación laboral, y en enero de 2004 IFP/DIALOGUE publicó unas directrices sobre esa misma cuestión («Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law»), en las que se han basado las actividades de reforma de la legislación laboral llevadas a cabo en la India y varios países africanos.

F. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales

- 29.** En 2004, el Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas y el Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, prosiguieron la labor que están llevando a cabo en Asia y Africa en colaboración con otros programas y actividades de la OIT, sobre la base de un enfoque sustentado en los derechos y la reducción de la pobreza de los pueblos indígenas y tribales.
- 30.** Tras la celebración de un seminario de tres días sobre los derechos de los pueblos indígenas, en el que se prestó especial atención al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), se pondrá en marcha en Marruecos un proyecto de investigación de un año sobre la legislación nacional y el derecho consuetudinario relativos a los pueblos indígenas y tribales, en colaboración con la asociación Amazigh TAMAYNUT. En Camerún, acaba de finalizarse un estudio sobre la legislación y el derecho consuetudinario relacionados con esos pueblos y sus repercusiones. Ese estudio y un estudio de caso sobre el proceso de los DELP relativo a los pueblos indígenas se examinarán en un taller tripartito nacional que se celebrará en febrero de 2005. En él también participarán organizaciones de pueblos indígenas, y se acordarán maneras para mejorar la protección de los derechos de esos pueblos. A raíz de la misión llevada a cabo en abril de 2004, está previsto poner en marcha un proyecto nacional para Camboya en el que se ofrecerá asesoramiento en materia de políticas y asistencia para la creación de capacidad a los ministerios encargados de cuestiones relativas a los pueblos indígenas, y se fomentará la capacidad de los pueblos indígenas y tribales a fin de promover y proteger sus derechos. En Nepal, la Oficina contribuyó a los preparativos en los que participaron con representantes de las organizaciones de pueblos indígenas de ese país para una conferencia de diálogo nacional sobre el Convenio núm. 169 y la consolidación de la paz que está previsto celebrar a principios de 2005. Además, se ha terminado un estudio comparativo sobre el Convenio núm. 169 y la política nacional, y se está llevando a cabo un estudio experimental sobre los orígenes étnicos y el trabajo infantil. En Filipinas, el proyecto OIT-PNUD sobre la elaboración y publicación de estudios de caso en favor de la aplicación de la Ley de los Derechos de los Pueblos Indígenas (IPRA), puesto en marcha en noviembre de 2004, tiene por objetivo mejorar la formulación de políticas y la toma de decisiones de las instituciones de gobierno clave mediante datos empíricos sobre cuestiones fundamentales que afectan a los pueblos indígenas.
- 31.** La Oficina también trabajó en la ampliación de los conocimientos y las capacidades del personal de la OIT para integrar aspectos relacionados con los pueblos indígenas y tribales en los proyectos y programas pertinentes de la Organización. En marzo de 2004, se celebró una reunión regional de consulta y planificación en la Oficina Regional de la OIT en Bangkok para los funcionarios en la que se formularon estrategias subregionales con miras a la promoción de los derechos de los pueblos indígenas y la integración de temas conexos en las actividades de la OIT que les atañen.
- 32.** La OIT, que es uno de los principales organismos de las Naciones Unidas del Grupo Interinstitucional de apoyo al Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, colabora con el Foro en diversas cuestiones. En el marco del proyecto de la Oficina sobre el Convenio núm. 169, se están realizando estudios de caso en Camerún y Camboya sobre la participación de los pueblos indígenas y tribales en el proceso de los DELP, la visión de los propios pueblos indígenas y los indicadores de la pobreza, que se utilizarán en la reunión que celebrará el Foro Permanente en mayo de 2005.

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

33. En 2004, la Oficina volvió a enviar una misión de alto nivel al terreno para que examinase la situación de los trabajadores y las trabajadoras de los territorios árabes ocupados, y el Director General presentó a la Conferencia el informe periódico sobre la cuestión. En esta ocasión, en el informe se hizo especial hincapié en la situación de las mujeres en los territorios árabes ocupados, que, pese a su alto nivel educativo, continúan estando marginadas en el lugar de trabajo. El Programa de Cooperación Técnica de la OIT en la región siguió centrándose en el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales y del Ministerio de Trabajo, la promoción del diálogo social y el fomento del Fondo Palestino para el Empleo y la Protección Social.

Ginebra, 24 de enero de 2005.

Este documento se presenta para información.