



TERCER 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. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación es, desde antiguo, un objetivo de la OIT, amén de ser un elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente. Las actividades que la OIT lleva a cabo en este ámbito se basan en la Constitución de la OIT, en los dos convenios de la OIT que se consideran fundamentales para 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) — y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en otros convenios y recomendaciones pertinentes. En el presente informe se ofrece una breve síntesis de las actividades que la OIT dedicó a promover estas normas e instrumentos en 2003. También se destacan algunos ejemplos ilustrativos de dichas actividades y de su impacto.

I. Actividades de carácter general

2. En su reunión de 2003, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) examinó y comentó una vez más los informes de los gobiernos y las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las normas relativas a la igualdad. Las cuestiones planteadas por la Comisión se referían principalmente a la discriminación basada en motivos de sexo, raza, ascendencia nacional y origen social, aunque también seguía revistiendo importancia la discriminación basada en motivos de religión y de opinión política. En un número creciente de memorias se facilitaba información sobre las medidas adoptadas para eliminar la discriminación basada en razones de edad, discapacidad, VIH/SIDA u otras que trascienden el estricto ámbito de aplicación de los convenios. La Comisión también siguió examinando si se comprendía y se aplicaba cabalmente el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. También destaca en su informe los puntos sobresalientes y las principales tendencias observadas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a los pueblos indígenas y tribales, y a la protección de la maternidad.

3. En 2003 la Oficina contribuyó mediante una amplia gama de actividades a promover las normas y los instrumentos de la OIT por conducto de la cooperación técnica, los servicios de asesoramiento, la investigación, y la celebración de talleres y seminarios. Así, por ejemplo, en 2003 se prestó asistencia previa a la ratificación del Convenio núm. 111 a *China, Japón y Tailandia*. Respecto a *Bulgaria*, los comentarios sobre el proyecto de legislación en materia de igualdad formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y por la Oficina, y el taller tripartito sobre la no discriminación celebrado en abril de 2003 permitieron que en septiembre del mismo año se adoptara una nueva ley de protección contra la discriminación.
4. La formación de los mandantes y otras partes interesadas, y la generación de capacidad en lo que respecta a las normas de la OIT sobre igualdad siguen siendo una herramienta importante en este área. En septiembre de 2003 se celebró en Manila, Filipinas, un Seminario regional para Asia y el Pacífico sobre normas internacionales del trabajo y cuestiones de igualdad para los jueces. Asimismo, en octubre de 2003 se mantuvo en Damasco, Siria, una reunión de formación para jueces y juristas de la región de los países árabes, dedicada en parte a cuestiones de igualdad. Estas reuniones permitieron mejorar la comprensión de los participantes sobre las normas de la OIT relativas a la igualdad y su aplicación en el ámbito nacional. El Centro de Turín también organizó de nuevo una reunión de formación sobre la igualdad en el empleo y los trabajadores con responsabilidades familiares, y dedicó al tema de la discriminación parte de su reunión sobre las normas internacionales del trabajo para jueces, juristas y profesores de derecho. La Oficina también siguió aplicando el programa de formación en materia de gestión del Pacto Mundial en nueve países de Asia, programa que incluye un módulo sobre la no discriminación. Se prestó asistencia técnica y financiera en cumplimiento de la Declaración a varios sindicatos con el fin de mejorar su capacidad para combatir distintas formas de discriminación.
5. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2003 se examinó el Informe global titulado *La Hora de la Igualdad en el Trabajo*, y se dio amplia difusión a las principales conclusiones del informe, incluso a través de una campaña multimedia. En varios países, como *Brasil y Filipinas*, la Oficina celebró con los interlocutores sociales y los gobiernos nacionales una serie de consultas a las que se dio curso de inmediato (véase *infra*). En noviembre de 2003 el Consejo de Administración adoptó un plan de acción sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, destinado a ayudar a los mandantes a elaborar sus propias estrategias y políticas encaminadas a tratar el problema de la discriminación en el mundo del trabajo. Este plan se centra en la discriminación racial/étnica en el trabajo y el desarrollo, con especial hincapié en los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, inclusive respecto a la remuneración entre ambos y entre grupos raciales o étnicos por un trabajo de igual valor. El plan de acción comprende la constitución, en el seno de la Oficina, de un grupo de trabajo global sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Este tendrá por misión mejorar la comunicación y la coordinación.
6. La Oficina siguió trabajando sobre la conexión que existe entre la discriminación en el mercado de trabajo y el trabajo forzoso. Con arreglo a la Declaración, se prestó asistencia al Gobierno de *Pakistán* para la erradicación del trabajo en régimen de servidumbre mediante la realización de una serie de evaluaciones someras en diez sectores clave de la economía. Según varias de ellas, la mayoría de los trabajadores pertenecían a las castas más bajas, eran migrantes naturales de países lejanos, refugiados afganos o personas no musulmanas. En cuanto a los trabajadores domésticos, sólo existía servidumbre por deudas entre los trabajadores domésticos rurales, principalmente de sexo femenino y pertenecientes a familias de aparceros endeudados con el terrateniente. Ello indicaba hasta qué punto los colectivos víctima de discriminación cultural, económica y social tendían a caer en las redes de la servidumbre por deudas. En *Bolivia y Perú*, tras la celebración de

dos seminarios en 2002 sobre los vínculos existentes entre la discriminación en el mercado de trabajo contra los pueblos indígenas, la indigencia y las nuevas formas de servidumbre por deudas, a mediados de 2003 se inició una investigación para lograr una comprensión más cabal del fenómeno y concebir medidas prácticas. En cuanto a la trata de trabajadores con fines sexuales y para su explotación, se llevaron a cabo unos estudios de evaluación someros en más de diez países de Europa Occidental, Central y Oriental en los que ha quedado demostrado que los colectivos víctima de discriminación en el mercado de trabajo en los países de origen están más expuestos a ser presa de los traficantes o incluso a llegar a convertirse ellos mismos en traficantes. Esta situación afecta a las mujeres jóvenes, a las minorías étnicas y a los hombres de familias muy pobres. El trabajo forzoso, incluida la explotación sexual, viene fomentado por la discriminación contra los trabajadores migrantes en los países de destino. Por tanto, la Oficina hace hincapié en las actividades destinadas a aumentar la sensibilización de los interlocutores sociales, sobre todo de los sindicatos, a fin de que combatan la discriminación como causa fundamental de la trata de personas.

7. Las cuestiones relacionadas con la discriminación cobran cada vez más relieve en la labor de toda la Oficina. Por ejemplo, el hecho de que el trabajo infantil se practique principalmente entre los colectivos socioeconómicos más vulnerables, incluidos los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores migrantes y las clases y castas más bajas, sigue fundamentando todas las actividades del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC). En la *Guía de planificación de la acción de los programas de duración determinada* se facilitan las *Directrices para fortalecer la legislación, la aplicación, y el marco jurídico general*, en que se explica la importancia de mejorar las leyes contra la discriminación para lograr una erradicación eficaz del trabajo infantil. Otro ejemplo conexo es la publicación reciente de la *Guía para incorporar las cuestiones de género en los proyectos de cooperación técnica sobre diálogo social*.

II. Areas específicas

A. Igualdad de género

8. Por primera vez se adoptó la igualdad de género como objetivo operativo de la Organización en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005. Los indicadores aplicables a este objetivo sirven para evaluar el progreso realizado por los mandantes en la adopción de medidas eficaces a fin de aumentar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Se centran en la ratificación y la aplicación de los cuatro convenios internacionales del trabajo esenciales para la igualdad de género (discriminación, igualdad de remuneración, protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares), así como en la necesidad de lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, inclusive en las instituciones de gobierno, las reuniones y las actividades de formación de la OIT.
9. El proyecto interregional de la OIT titulado «Mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT para integrar las cuestiones de género» guió los esfuerzos por concebir estrategias que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos nacionales y de las organizaciones. Se han asignado recursos adicionales para ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a elaborar y aplicar sus propias estrategias y políticas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. En *Indonesia*, después de recibir la asistencia de la OIT, el Gobierno constituyó una comisión para avanzar en la elaboración de una política de igualdad de oportunidades en el sector privado. También se procura fortalecer en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) el objetivo consistente en lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Se

preparó una guía de fácil manejo para promover la participación equitativa entre hombres y mujeres en estos procesos. En cuanto a los Objetivos de Desarrollo para el Milenio, de las Naciones Unidas, la OIT es responsable de facilitar datos y análisis sobre el indicador relativo al empleo remunerado y no agrícola de las mujeres. Se ha iniciado en la OIT la segunda Auditoría de género de la OIT.

10. La Oficina siguió procurando ampliar las oportunidades de ingresos para las mujeres empresarias, aumentando sus aptitudes comerciales y su acceso a los recursos. El Programa de la OIT sobre género, pobreza y empleo tiene por objeto generar la capacidad necesaria para analizar las relaciones entre estas cuestiones e incorporarlas en las estrategias de reducción de la pobreza. En *Bangladesh*, en el marco del proyecto destinado a potenciar el papel de la mujer mediante el empleo y la salud con arreglo a la Declaración, en 2003 se negociaron y firmaron acuerdos con todas las principales partes interesadas del sector de las plantaciones de té para fomentar su participación y aumentar su capacidad para prestar servicios al principal colectivo beneficiario del proyecto. De estos acuerdos se benefician unos 13.000 trabajadores del sector de las plantaciones de té (en su mayoría mujeres). La formación impartida en el marco del proyecto ha incrementado la presencia de las mujeres empresarias en los mercados y su confianza para negociar con «intermediarios» y comerciantes.
11. En noviembre de 2003 el tercer Foro de discusión sobre equidad de remuneración, convocado conjuntamente por la OIT y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), reunió a las federaciones sindicales globales y a las unidades de la OIT que se ocupan en particular de las cuestiones de igualdad entre los sexos y de igualdad de remuneración. Los participantes pudieron intercambiar información actualizada sobre la labor que realizan la OIT y los sindicatos globales en materia de igualdad de remuneración, examinar y formular recomendaciones respecto del componente de la igualdad de remuneración del plan de acción de seguimiento sobre la eliminación de la discriminación con arreglo a la Declaración, y planificar estrategias para dar mayor realce a las cuestiones de igualdad de remuneración en los programas sindicales globales.
12. El IPEC ha seguido trabajando en su iniciativa de incorporación de las cuestiones de igualdad entre los sexos, impartiendo formación a los miembros del personal sobre esta cuestión y elaborando varias publicaciones, como *Género, trabajo infantil y los medios de comunicación en los países del MERCOSUR* y *Las buenas prácticas: integrando el género en las acciones contra el trabajo infantil*. En la actualidad se llevan a cabo en varias comunidades indígenas de Perú investigaciones cualitativas sobre las dimensiones de la igualdad entre los sexos en el trabajo infantil indígena.

B. Discriminación basada en motivos de raza, etnia, religión y origen social

13. En noviembre de 2003 se inició en *Brasil* un proyecto de cooperación técnica, con arreglo a la Declaración y financiado por los Países Bajos, para ayudar a la nueva Secretaría Especial a promover la Igualdad Racial y al Ministerio de Trabajo a elaborar y aplicar una política nacional encaminada a prevenir el racismo en el mercado de trabajo y a combatirlo. Un estudio de la OIT en el que se evalúa la eficacia y el impacto de varios de los *núcleos* del Programa de lucha contra la discriminación en el empleo del Ministerio ha permitido actualizar el Programa, en cuyas prioridades y métodos se ha previsto introducir importantes cambios.
14. La OIT ha seguido cooperando con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos con miras al seguimiento de la Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de

Intolerancia. Entre estas actividades de cooperación valga citar la celebración de un grupo de debate sobre la igualdad y la diversidad en el empleo durante la reunión de 2003 de la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, así como una publicación sobre esta cuestión. La Comisión de Expertos de la OIT siguió tratando la situación de los romaníes en los países interesados y la Oficina participó en una serie de reuniones, organizadas por la Organización para la seguridad y la cooperación en Europa y por el Banco Mundial, acerca de los romaníes, en las que se destacó la necesidad de abordar la situación de este colectivo respecto al empleo desde el punto de vista de la igualdad. La OIT también ha ampliado su base de conocimientos sobre la discriminación entre castas mediante el encargo de un estudio sobre los Dalits en *Nepal*. Su empeño ha permitido la inclusión en el décimo plan de desarrollo de Nepal de un capítulo sobre la discriminación por pertenencia a ciertas castas. En la *India*, las conclusiones de un proyecto de la OIT sobre el trabajo en condiciones de servidumbre pusieron de manifiesto el vínculo que existe entre la división profesional de las actividades y el origen social basado en la casta; también se estudia la cuestión de la discriminación salarial por razón de pertenencia a determinadas castas. Las iniciativas emprendidas por la OIT en *Filipinas* sobre la situación de las comunidades musulmanas en Mindanao y su participación en el desarrollo tienen por objeto aumentar las aptitudes de dichas comunidades y su acceso al empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

C. La discriminación y los trabajadores migrantes

15. La Oficina continuó con sus actividades de apoyo a la creación de estructuras nacionales para prevenir la discriminación. En *Turquía*, la nueva legislación sobre los permisos de trabajo para extranjeros entró en vigor en 2003; en ella se han tenido en cuenta las recomendaciones formuladas por la misión de asesoramiento de la OIT efectuada en 2002. En Asia, varias actividades de promoción y asesoramiento relativas a las normas de la OIT sobre los trabajadores migrantes contribuyeron a poner más de relieve la importancia de la migración respecto al empleo y la trata, y generaron más oportunidades de diálogo sobre las normas pertinentes. Se ha publicado una guía informativa titulada *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*. Para preparar la discusión general que se celebrará en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2004, la Oficina evacuó una serie de consultas en los ámbitos subregional y regional sobre la migración de los trabajadores, y encargó estudios casuísticos sobre la legislación y la práctica en materia de migración de los trabajadores en siete países. También examinó una información relativa a esta cuestión, recabada mediante un cuestionario.

D. La discriminación y los trabajadores con discapacidades

16. La OIT sigue incrementando el potencial de los gobiernos de determinados países del Este de Africa y de Asia y el Pacífico para aplicar leyes eficaces sobre el empleo de las personas con discapacidades. Ha colaborado con la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico y con los mandantes en la redacción de las secciones referentes al empleo y a la formación del Marco de Acción del Milenio sobre Discapacidad de Biwako, por el que se orienta el Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico, 2003-2012. En consecuencia, mediante los objetivos señalados y las actividades realizadas se insta a los gobiernos a que examinen y ratifiquen el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y a que adopten un planteamiento basado en los derechos y una legislación no discriminatoria respecto de las personas con discapacidades, todo ello con la participación de los interlocutores sociales.

17. La OIT también llevó a cabo 14 estudios nacionales. Celebró consultas técnicas (en enero de 2003) sobre cuestiones relativas a la igualdad de trato y a la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades; presentó los principios de la OIT en otras tribunas regionales; tradujo a varios idiomas el material de promoción del empleo y la no discriminación, así como la legislación pertinente; publicó ejemplos de prácticas idóneas relacionadas con la formación y el empleo; prestó asesoramiento en materia de política en el ámbito nacional, y tomó parte en la adopción de una nueva convención de las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. En *Camboya, Etiopía, Ghana, Mongolia, Sri Lanka, Tailandia y Uganda* los empleadores han adoptado medidas enérgicas para promover los principios de la OIT relativos a la contratación de personas discapacitadas y un gobierno ha solicitado la celebración de una reunión para examinar el Convenio núm. 159, con la intención de ratificarlo.

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

18. El principio de no discriminación es una de las claves del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y fue seleccionado como tema del Día Mundial contra el SIDA en 2003. La OIT siguió combatiendo la discriminación y la estigmatización mediante su labor de ampliación de proyectos y sus actividades de fomento, que han permitido comprender mejor el nexo de unión que existe entre la no discriminación y la prevención. Se elaboró un manual de formación modular para complementar el Repertorio con miras a ampliar su alcance y consolidar su cumplimiento. Los resultados del Taller tripartito OIT/IPEC sobre el impacto del VIH/SIDA en el trabajo infantil en el Africa Subsahariana (Lusaka, 6-8 de mayo de 2003) evidenciaron que el trabajo infantil provocado por el VIH/SIDA supone una gran amenaza y proporcionaron a los mandantes pautas de actuación respecto a estos problemas.

F. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales

19. En 2003, el Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas (INDISCO) siguió trabajando en los proyectos que lleva a cabo en Africa y Asia. Los planes de habilitación a escala comunitaria contribuyeron a eliminar la discriminación contra los pueblos indígenas y tribales, sobre todo en cuanto al acceso de éstos al empleo y a la generación de ingresos, a los microcréditos, a la salud y a la educación, a las tierras ancestrales y a la posibilidad de formular políticas. Por ejemplo, en la *India* se perseveró en el empeño por conferir poder socioeconómico a los pueblos tribales de Orissa. Este proyecto tuvo un efecto considerable en la participación de las mujeres tribales y permitió reducir en general la discriminación contra las comunidades tribales mediante el fortalecimiento institucional de sus organizaciones, los planes de generación de ingresos y de empleo, la formación y la educación.
20. En *Suriname*, un taller nacional sobre el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) inició un proceso de educación e información sobre el Convenio que incluirá consultas en los pueblos y en todo el país con miras a su ratificación. Se ha emprendido una labor de seguimiento para favorecer la celebración de consultas en los pueblos. El taller permitió comprender mejor el Convenio y sus consecuencias para Suriname.

**G. Discriminación y trabajadores
de los territorios árabes ocupados**

21. En 2003 la OIT volvió a enviar una misión de alto nivel para que examinase la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y el Director General presentó a la Conferencia el informe periódico sobre la cuestión. La OIT siguió tomando medidas para fortalecer su programa de cooperación técnica dirigido a crear puestos de trabajo duraderos y oportunidades de empleo para el futuro, así como a reformar las instituciones laborales. También sigue intentando facilitar el diálogo social entre los mandantes de ambas partes del conflicto.

Ginebra, 21 de enero de 2004.