



PARA DEBATE Y ORIENTACION

SEPTIMO 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

Introducción

1. En un inicio, las actividades de la OIT relativas a la discriminación se examinaban en el Comité sobre Discriminación del Consejo de Administración, pero cuando se reestructuró el Consejo de Administración de 1993 y se suprimió ese comité, se acordó encomendar en lo sucesivo esta cuestión a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) ¹. La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados se debatía por separado en el Consejo de Administración hasta marzo de 1994, cuando éste recomendó que se confiase su examen a la Comisión LILS ².
2. La lucha contra la discriminación forma parte integrante de la misión de la OIT de promover la justicia social garantizando un trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Históricamente, la OIT ha desempeñado, de hecho, una función esencial en el análisis de la problemática de la discriminación en el trabajo y en el liderazgo de las actividades destinadas a eliminarla, cosa que sigue haciendo en cumplimiento del Programa de Trabajo Decente. Todos los años se presenta a la Comisión LILS un informe sobre este tema para que pueda examinar periódicamente la labor realizada por la OIT en los Estados Miembros y en la Oficina sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y ello de conformidad con el mandato de la Comisión de examinar los asuntos relacionados «con las medidas de tutela de los derechos humanos, con particular referencia a la eliminación de toda discriminación» ³.

¹ Documento GB.256/13/24. Véanse asimismo los documentos GB.259/LILS/6/6 y GB.259/LILS/7/5.

² Documentos GB.259/9/31 y GB.261/LILS/7/5.

³ OIT: Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, párrafo 21.

3. Tal como se desprende de la información transmitida anteriormente en el marco de este punto del orden del día, las preocupaciones que suscitan la desigualdad y la discriminación se integran cada vez más en las actividades de la OIT; entretanto, varias unidades, oficinas y programas de la OIT realizan actividades para promover concretamente el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Aunque ciertos aspectos de este tema se abordan también en otras tribunas del Consejo de Administración ⁴, este punto del orden del día brinda la oportunidad de examinar los nuevos métodos y estrategias utilizados en la Oficina para promover la igualdad y la no discriminación con base en ejemplos escogidos de actividades realizadas durante el período examinado. Al no existir un programa general de la OIT sobre discriminación, esta tribuna representa un cauce importante para recabar orientación del Consejo de Administración en relación con las actividades futuras.

La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados

4. En 2007, el Director General volvió a girar misiones a Israel, los territorios árabes ocupados y la República Árabe Siria, y presentó una memoria sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados ⁵ a la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 96.^a reunión (junio de 2007) ⁶. En esa memoria se hizo hincapié en la inobservancia sistemática de los derechos humanos y laborales de los trabajadores árabes y de sus familias, y se indicó que «los déficit de trabajo decente se pueden analizar, en primer lugar, en términos de falta de respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo» ⁷.
5. Respecto a Jerusalén Este, se tomó nota de la expulsión de residentes palestinos mediante el sistema de permisos y la discriminación indirecta consistente en condicionar la obtención de un empleo a criterios como el haber cumplido el servicio militar o el hablar con soltura el idioma hebreo. Tanto en el Golán sirio ocupado como en Jerusalén Este, las oportunidades de empleo son en general tan pocas que los jóvenes se ven obligados a aceptar en Israel empleos que están muy por debajo de sus calificaciones. A este respecto también cabe tomar nota de que, en marzo de 2007, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) se mostró sumamente preocupado porque «las graves restricciones a la libertad de circulación en los territorios palestinos ocupados, que afectan a un determinado grupo nacional y étnico ... han creado dificultades y repercutido gravemente en el disfrute de los derechos humanos por los palestinos», incluidos los derechos a la educación y al trabajo ⁸.

⁴ Por ejemplo, en relación a los planes de acción sobre la eliminación de la discriminación en el contexto del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, o los planes de acción sobre los trabajadores migrantes y la igualdad de género, o en el contexto de los debates sobre la responsabilidad social de las empresas.

⁵ La Ribera Occidental, incluido Jerusalén Este, la Franja de Gaza y el Golán sirio ocupado.

⁶ Memoria del Director General, *Anexo, La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*. Conferencia Internacional del Trabajo, 96.^a reunión, Ginebra, 2007.

⁷ *Ibid.*, párrafo 98.

⁸ *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial*, documento CERD/C/ISR/CO/13, 70.º período de sesiones, 19 de febrero a 9 de marzo de 2007, párrafo 34.

6. En su 300.^a reunión (noviembre de 2007), el Consejo de Administración examinó un documento, preparado por la Oficina, en que se presentaba información sobre los progresos realizados y los planes de seguimiento del Programa de Cooperación Técnica para los territorios árabes ocupados⁹.

Orientaciones de los órganos de control

7. Después de que en 2006 y 2007 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) tuviera la oportunidad de examinar las memorias relativas a los convenios sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y los trabajadores migrantes, cabría señalar una serie de cuestiones que dicha Comisión observó sistemáticamente en relación con estos convenios. Respecto del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), la CEACR tomó nota en varios casos de la introducción de nuevos derechos y prestaciones para los trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión también hizo hincapié en la necesidad de que las medidas que facilitan la participación en el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares no vengán a reforzar los prejuicios según los cuales las mujeres deberían asumir las responsabilidades básicas de la familia y las tareas del hogar. La Comisión no dejó de recalcar la importancia que reviste estimular el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
8. En virtud del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), la Comisión formuló a menudo comentarios sobre el principio de la igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes. La mayoría de los países sobre los cuales se efectuaron exámenes preveían en su legislación la igualdad y la no discriminación de los trabajadores migrantes, pero la información transmitida resultó a menudo insuficiente para que la Comisión pudiera evaluar su nivel de observancia y ejecución.
9. En junio de 2007, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo debatió de la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) en el *Japón* y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en *Bangladesh* y la *India*. La Oficina envió a los gobiernos comunicaciones de seguimiento sobre las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia. En octubre de 2007, la Oficina realizó una misión de alto nivel a la *República Islámica del Irán* para dar seguimiento al debate celebrado en la Conferencia de 2006 sobre el Convenio núm. 111.

El Informe global de 2007

10. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2007 se examinó el segundo Informe global sobre la eliminación de la discriminación presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Oficina celebró actos especiales para presentar este informe en diferentes regiones y lugares, entre ellos Bangkok, Beijing, Berlín, Brasilia, Bruselas y Budapest. El informe también se presentó y debatió en diversos países de Europa Central y Oriental.
11. En noviembre de 2007, el Consejo de Administración refrendó el segundo plan de acción relativo al principio y derecho de no discriminación, en que se contemplan actividades para

⁹ Documento GB.300/7.

afrontar la discriminación racial y promover la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres mediante la sensibilización, la creación de capacidad, y la elaboración de herramientas prácticas ¹⁰. En él se plantea asimismo la posibilidad de integrar las acciones sobre igualdad en los programas de trabajo decente por país (PTDP).

Actividades de la OIT: ejemplos ilustrativos

Promover la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes

12. En 2007, la Oficina siguió activamente y apoyó varios procesos con miras a la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT relativos a la igualdad y la no discriminación. Así, por ejemplo, en 2008 respaldó a los mandantes de la *República Democrática Popular Lao* en sus esfuerzos por ratificar los Convenios núms. 100 y 111. *Albania* y *Paraguay* ratificaron el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), en octubre y diciembre de 2007, respectivamente, después de haber recibido asistencia de la OIT. Paraguay solicitó más asistencia en apoyo de la elaboración de un plan de acción para aplicar el Convenio, en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas. Después de que en 2006 *Bulgaria* ratificase el Convenio núm. 156, la OIT prestó asistencia a los mandantes, a fin de que desarrollasen una estrategia para la aplicación del Convenio, y ello mediante un taller tripartito, tal como se prevé en el PTDP. En 2007 se realizó una serie de actividades en *Azerbaiyán* a fin de preparar al país para ratificar y aplicar el Convenio núm. 156, éste es uno de los resultados esperados del PTDP. En octubre de 2007, la Oficina celebró un seminario de formación sobre el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) para representantes de los servicios de asistencia a mujeres de sindicatos de 25 países de Europa Central y Oriental. La formación se realizó con el objetivo de que los sindicatos comprendiesen mejor el Convenio y para colaborar en sus campañas nacionales de ratificación.
13. Tras la ratificación de los Convenios núms. 97 y 143 por parte de *Albania*, la OIT impartió formación sobre el envío de memorias a la OIT y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, y formuló comentarios sobre los proyectos de legislación referente a esos Convenios. Se realizó una serie de estudios sobre la legislación nacional relativa a la migración laboral en los seis países de la Comunidad Económica y Monetaria de los Estados de África Central (CEMAC) a fin de elaborar una estrategia con miras a la ratificación de dichos convenios en esos países.
14. En febrero de 2007 *España* ratificó el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Los esfuerzos realizados por la OIT durante varios años desembocaron en la ratificación del Convenio núm. 169 por parte de *Nepal* en septiembre de 2007. Las actividades de la OIT se centran ahora en apoyar la aplicación a escala nacional. A este fin, se han presentado a los donantes amplias propuestas de proyectos. Asimismo, la Oficina ha seguido ayudando al Gobierno de *Chile* con miras a la ratificación del Convenio núm. 169.
15. Después de que, durante varios años, se realizasen en *Tailandia* diversas actividades de asesoramiento y cooperación técnica, en octubre de 2007 este país ratificó el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). Asimismo, *Viet Nam* se ha comprometido a ratificar este Convenio y hoy recibe asistencia de la OIT a este fin. La Oficina también promueve la ratificación y aplicación del

¹⁰ Documento GB.300/TC/4.

Convenio núm. 159 en *Afganistán*, incluso prestando su ayuda para que se adopte una legislación sobre las discapacidades.

Promoción del diálogo social sobre igualdad y no discriminación

16. En septiembre de 2007 se mantuvo un debate tripartito con representantes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y las federaciones sindicales internacionales con sede en Ginebra, así como con determinados representantes de gobiernos radicados en Ginebra, para compartir información sobre la investigación y los programas actuales de la OIT, y sobre las ratificación del Convenio núm. 156. En ese debate también se procuró recabar de esos representantes orientación sobre la mejor manera de hacer progresar la labor de la OIT en este ámbito. La OIE y la CSI confirmaron su apoyo a la labor de la OIT respecto de las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en los países en desarrollo para reducir la pobreza, promover el trabajo decente, fomentar la igualdad de género, y optimizar la fuerza de trabajo.
17. En octubre de 2007 se celebró en Sofía, Bulgaria, la Conferencia de Sindicatos Regionales sobre la Discriminación de la Mujer en el Lugar de Trabajo, convocada en el marco del proyecto sobre discriminación de la mujer de la OIT/CIS/Comunidad flamenca. Los más de 100 participantes procedentes de 28 países de Estados de Europa Central y Oriental y países que accedieron recientemente a la independencia adoptaron un plan de acción exhaustivo para orientar y apoyar las políticas y actividades sindicales en lo que respecta a la discriminación que sufre la mujer en los países considerados. El plan de acción prevé, entre otras cosas, el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para tratar la cuestión de la igualdad de género en sus propias organizaciones, mediante un aumento de la cooperación con los ministerios pertinentes y los organismos nacionales sobre igualdad de género, y en el marco de la negociación colectiva. Del 4 al 7 de diciembre de 2007, la CSI y la OIT celebraron en Ginebra un seminario conjunto para elaborar una estrategia sindical destinada a combatir la discriminación racial y la xenofobia.
18. En abril de 2007 se celebró en Dubai, Emiratos Árabes Unidos, en cooperación con el PNUD y el ONUSIDA, una reunión tripartita interregional sobre VIH/SIDA a la que asistieron 18 delegaciones tripartitas del Asia Occidental y el África Septentrional. Esa reunión tenía por objeto fortalecer, con base en las normas de la OIT, las políticas y leyes nacionales y los mecanismos de coordinación sobre VIH/SIDA, así como las actividades a escala empresarial. Hoy se preparan una estrategia y un programa sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo para la región de los países árabes.

Fortalecer las leyes, las políticas y las instituciones

19. La Oficina elaboró y publicó varias guías y herramientas para coadyuvar al desarrollo de políticas y legislación nacionales sobre discriminación. Estas herramientas están a disposición de los mandantes y también se utilizan en el contexto de las actividades regulares de formación que realiza la Oficina sobre igualdad y no discriminación, incluidos los programas ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín. Mediante la *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación: Guía sobre el Convenio núm. 111*, publicada en diciembre de 2007, se pretende proporcionar una fuente de información y una herramienta a quienes programan y toman decisiones, así como a los pueblos indígenas. La publicación *International labour standards on migrant workers: Guide for policymakers and practitioners in Asia and the Pacific* es una guía de referencia para las instancias de

decisión y los especialistas. También cabe mencionar la *ILO Guide on equal pay*, recién terminada y que se publicará en 2008. Con ella se pretende ayudar a los mandantes a afrontar los desafíos que plantea la aplicación del Convenio núm. 100, tal como los definió la CEACR en su observación general de 2007 sobre la igualdad de remuneración.

20. En un nuevo informe de la OIT titulado *Derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades* se destacan los principales instrumentos jurídicos, políticas e iniciativas importantes para el empleo de las personas con discapacidades, así como las cuestiones que tienen que abordarse; también se establece un programa para las acciones futuras. La OIT prosiguió sus actividades de cooperación técnica en diversos países africanos y asiáticos para apoyar la elaboración de leyes y políticas sobre la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades. Entre esas actividades hubo seminarios para parlamentarios, funcionarios gubernamentales y representantes de trabajadores y empleadores, así como la realización de estudios en países como *China, Mongolia, Viet Nam* y *Zambia*.
21. En lo que respecta a la discriminación contra los trabajadores con VIH/SIDA, la Oficina siguió promoviendo el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, así como el Convenio núm. 111, en cuanto instrumentos encaminados a afrontar la discriminación basada en el VIH/SIDA ¹¹. En unos 20 países, la OIT ayudó a los mandantes a instaurar en el lugar de trabajo políticas nacionales sobre VIH/SIDA que garantizaran el respeto del principio de no discriminación ¹². Se publicó un estudio en que se presentan disposiciones legales innovadoras, incluida legislación sobre la discriminación en relación con el VIH/SIDA en 14 países del África Subsahariana.
22. La creación de capacidad siguió siendo un medio importante para promover la aplicación y observancia efectiva de las leyes y políticas nacionales, y para estimular la adopción de medidas concretas en los lugares de trabajo. En países como *Egipto, Eritrea, Mongolia* y *Viet Nam* se organizaron varios talleres y mesas redondas para funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales sobre los Convenios núms. 100 y 111. En *China* se mantuvieron dos talleres para inspectores del trabajo. El Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín, en colaboración con las unidades competentes de la sede, siguió elaborando y ofreciendo una nutrida gama de cursos y módulos de formación sobre igualdad y no discriminación, incluidos cursos sobre igualdad de género, pueblos indígenas y tribales, y responsabilidad social de las empresas, así como cursos de formación para jueces y juristas. En 2007, el Centro decidió establecer un programa específico sobre discriminación que se pondrá en marcha en 2008.
23. La integración de las cuestiones de igualdad en los marcos políticos nacionales para el desarrollo siguió siendo un punto de partida importante para la OIT en aras de la promoción de las actividades para la eliminación de la discriminación. Mediante el proyecto denominado «Promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los exámenes de la política de empleo de los países firmantes del pacto de estabilidad», la OIT presta asistencia a *Bosnia y Herzegovina*, la *ex República Yugoslava de Macedonia* y *Montenegro* para que incorporen las cuestiones relacionadas con la igualdad de género a sus políticas de empleo y mercado de trabajo. La OIT también ha trabajado para promover la inclusión de las cuestiones sobre pueblos indígenas en los DELP de *Camboya, Camerún*

¹¹ Actualmente el Repertorio está disponible en 51 idiomas y se está preparando la versión en tres idiomas más.

¹² Entre estos países están: Armenia, Belice, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Eritrea, Malawi, Pakistán, Sierra Leona, Sri Lanka, Trinidad y Tabago, y Zambia.

y *Nepal*. En el *Pakistán*, la OIT está llevando a cabo un proyecto por el que se abordan las preocupaciones de las mujeres sobre el empleo, así como las condiciones de trabajo.

24. En varios países se están llevando a cabo actividades concretas para fomentar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. En *Chile* se está realizando un programa de igualdad de remuneración en el que se estudian los aspectos jurídicos y económicos de dicha igualdad, y se proporcionarán información y material sobre sensibilización. En la región de los países árabes, la Oficina ayuda a los mandantes de *Egipto* y *Jordania* a lanzar una iniciativa para fortalecer la aplicación del Convenio núm. 100 mediante una evaluación objetiva de los puestos de trabajo. Se pretende llevar a cabo iniciativas similares en otros países de la subregión. En Asia se está procediendo a una serie de estudios nacionales sobre igualdad salarial.
25. El esfuerzo conjunto que la OIT ha realizado con el Ministerio de Trabajo del *Líbano*, el UNIFEM y la ACNUDH condujo a la convocatoria de un foro nacional de partes interesadas para abordar la situación de las trabajadoras migrantes empleadas en el servicio doméstico y, posteriormente, a la creación de un comité nacional directivo que ha recibido apoyo de la OIT/ACNUDH para elaborar un contrato tipo. En *Filipinas*, la Oficina siguió apoyando las actividades de sensibilización para promover la adopción de legislación a fin de proteger a los trabajadores del servicio doméstico.
26. En *Bolivia*, *Paraguay* y *Perú* la OIT siguió llevando a cabo un proyecto para apoyar a los gobiernos e interlocutores sociales en sus actividades destinadas a erradicar el trabajo forzoso y la discriminación en el mercado de trabajo que sufren los pueblos indígenas y las mujeres, a fin de mitigar la pobreza y crear oportunidades de trabajo decente en las zonas rurales. Las actividades de formación realizadas en este marco se concibieron para apoyar la creación de amplias alianzas nacionales contra el trabajo forzoso y la discriminación. En esta iniciativa participan varias unidades de la Oficina.

Promoción de la igualdad en el lugar de trabajo

27. En el marco del proyecto para combatir la desigualdad y la discriminación en el mundo del trabajo, financiado por el Gobierno de Noruega, se elaboró una carpeta titulada «Acabar con el racismo», en la cual se facilitan ideas y modelos a fin de determinar diferentes estrategias para que los sindicatos puedan fortalecer su capacidad de entender y hacer frente a las cuestiones relacionadas con el racismo en el lugar de trabajo. Asimismo, la OIT está elaborando una serie de módulos de formación sobre diversidad e igualdad en el lugar de trabajo a fin de mejorar la capacidad de las organizaciones de empleadores para ayudar a las empresas a poner en marcha y desarrollar iniciativas en este ámbito, y para trabajar con ellas. Se ha publicado un primer módulo sobre trabajo y familia, y se está finalizando un módulo sobre envejecimiento y trabajadores de edad.
28. En el marco de un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la Iniciativa de alianza de Oriente Medio, en *Marruecos* se ha iniciado un programa piloto para promover la igualdad en el lugar de trabajo. Este proyecto incluye la realización de un estudio sobre políticas y prácticas de empleo en seis medianas empresas a fin de determinar y tratar los casos de prejuicios de género. En *Hungría*, se culminó el proyecto sobre responsabilidad social de la empresa y no discriminación y con él se consiguió acentuar el interés por la diversidad en el lugar de trabajo. Una de las enseñanzas extraídas es que sigue siendo difícil materializar el interés por estas cuestiones en actividades y compromisos sostenidos.

Ampliar la base de conocimientos

29. Para promover el diálogo programático y la elaboración de intervenciones adecuadas con base en las normas internacionales del trabajo pertinentes es fundamental investigar la dinámica de la discriminación. El proyecto de investigación que hoy se realiza sobre el impacto económico de las normas internacionales del trabajo incluye un estudio sobre el impacto de las normas relativas a la igualdad. En *Filipinas* y *Viet Nam* se está llevando a cabo un proyecto de investigación sobre trabajo, ingresos y género, en el que se analizan en profundidad las desigualdades de género y la discriminación en el mercado de trabajo, en particular respecto a la remuneración y la segregación ocupacional.
30. Con arreglo al proyecto destinado a promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, se han preparado estudios casuísticos sobre discriminación en el empleo y la ocupación en *Bangladesh*, *Kenya* y *Nepal*, centrados en el acceso de los pueblos indígenas a sus ocupaciones tradicionales. En América Latina se inició una serie de estudios para investigar la dimensión de género de la discriminación de los pueblos indígenas en el trabajo. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) está llevando a cabo, en colaboración con el UNICEF, un proyecto subregional sobre el trabajo infantil en los pueblos indígenas y tribales de América Latina. En este contexto, se ha concluido una serie de estudios nacionales en América Central, y se han preparado recomendaciones concretas.
31. En 2007, la OIT, en cooperación con los gobiernos de *Francia* y *Suecia*, terminó dos estudios en que evalúa la discriminación étnica en los mercados de trabajo de esos países. Ambos estudios confirmaron que el origen étnico de los solicitantes de empleo influye considerablemente en las decisiones de los empleadores durante la selección y la contratación. Se espera que estos estudios sirvan para ayudar a los gobiernos interesados a revisar y reforzar las medidas existentes para luchar contra la discriminación.

Influir en el programa mundial y crear asociaciones

32. El tema del Día Internacional de los Impedidos, organizado por las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2007, fue el «*Trabajo decente para las personas con discapacidad*», y brindó a la OIT la oportunidad de sensibilizar sobre las cuestiones de discapacidad profesional mediante eventos especiales celebrados en Ginebra y en varios países. La OIT también es miembro de la Asociación Mundial sobre la Discapacidad y el Desarrollo, que es una red internacional de organizaciones e individuos constituida para acelerar la incorporación de las personas con discapacidades al desarrollo social y económico. La OIT participó en la primera reunión del grupo interinstitucional de apoyo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Aunque la adopción de esta Convención imprimió un renovado ímpetu a las actividades de la OIT destinadas a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades en la formación y el empleo, también plantea la cuestión del potencial de la OIT para responder al aumento de la demanda de servicios de asesoramiento en este ámbito.
33. El 13 de septiembre de 2007, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas, que la CEACR acogió con beneplácito. Cabe señalar que, pese a tratarse de instrumentos de naturaleza jurídica muy diferente, la Declaración y el Convenio núm. 169 promueven los derechos humanos de los pueblos indígenas de una forma coherente. La Declaración brinda a la OIT la oportunidad de promover el Convenio núm. 169 y otros convenios importantes para los pueblos

indígenas y tribales, en cooperación con el sistema de las Naciones Unidas ¹³. La Oficina contribuyó a la elaboración de las directrices sobre cuestiones indígenas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, garantizando así que se tomaran debidamente en cuenta las normas de la OIT. Se prestaron contribuciones sustantivas a los períodos de sesiones de 2007 del Foro permanente de las Naciones Unidas para las cuestiones indígenas y al Grupo interinstitucional de apoyo para las cuestiones indígenas.

34. La Oficina siguió cooperando con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados sobre derechos humanos que se ocupan de las cuestiones de igualdad y no discriminación, incluso mediante la elaboración de informes y la participación en sesiones de información. En el terreno, la Oficina ha contribuido a los procesos relacionados con la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el marco de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países. El proceso de esta Convención ilustra de hecho que la cooperación de la OIT con el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer es doblemente importante: 1) para garantizar la coherencia de las recomendaciones formuladas por los órganos de control de las Naciones Unidas y de la OIT, y 2) para proporcionar una plataforma de acción conjunta dentro del sistema de las Naciones Unidas a fin de promover la igualdad a escala nacional.
35. La OIT contribuyó también a la labor sobre la discriminación basada en el empleo y la ascendencia, realizada por los Relatores Especiales de la ex Subcomisión de las Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos humanos, con miras a rematar la redacción de los principios y directrices para la eliminación de la discriminación basada en el empleo y la ascendencia. En colaboración con el ACNUDH y el PNUFID, en enero de 2008 la Oficina organizó una reunión de expertos sobre la diversidad en la policía con miras a elaborar herramientas para promover la integración de las minorías étnicas potenciando la diversidad humana en la policía.

Conclusiones

36. La eliminación de la discriminación es una empresa que requiere tiempo. Aunque, tal como se desprende del trabajo de la CEACR, a menudo pueden observarse progresos en la legislación y las políticas, ello no siempre se traduce en mayor igualdad para los que sufren discriminación a diario. Por consiguiente, todas las actividades realizadas por la OIT a este respecto deben probar su capacidad de contribuir a impulsar más los cambios a escala nacional. El año pasado se elaboró una serie de instrumentos sobre diversos aspectos del principio de no discriminación con los que se pretende promover el diálogo social y prestar asesoramiento práctico sobre la aplicación de las normas y las opciones programáticas pertinentes. Ahora se trata de utilizar correctamente estos instrumentos, incluso adaptándolos a los contextos nacionales o regionales específicos.
37. Las actividades encaminadas a combatir la discriminación se insertan hoy en los esfuerzos que hacen las Naciones Unidas para ayudar a los países en su desarrollo, y representan un punto de partida que permite a la OIT promover y realizar a su vez actividades que propicien la consecución de un trabajo decente a las personas más afectados por la pobreza, entre ellas las mujeres, los pueblos indígenas y tribales, los hombres y mujeres con discapacidades y los trabajadores migrantes. Aunque globalmente el sistema de las

¹³ El artículo 42 de la Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas dispone que «las Naciones Unidas, sus órganos, incluido el Foro permanente para las cuestiones indígenas, y los organismos especializados, en particular a nivel local, así como los Estados, promoverán el respeto y la plena aplicación de las disposiciones de la presente Declaración y velarán por la eficacia de la presente Declaración».

Naciones Unidas tiende a basarse en instrumentos como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad como documentos de referencia, resulta fundamental que también tenga plenamente en cuenta los convenios pertinentes de la OIT. Esto es especialmente importante en aquellos casos en que el sistema de las Naciones Unidas presta asesoramiento sobre políticas y legislación. Para responder a este desafío es necesario que la OIT participe plenamente en los diversos grupos interinstitucionales y en los grupos temáticos del equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países sobre cuestiones de género y derechos humanos¹⁴. También es preciso que las normas de la OIT y los comentarios formulados por sus órganos de control se reflejen mejor en los documentos programáticos de las Naciones Unidas y en los módulos de formación sobre el enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos.

- 38.** El diálogo social y la participación de todas las partes interesadas a escala nacional es fundamental no sólo para lograr un marco jurídico y programático nacional más sólido sobre la no discriminación, sino también para iniciar procesos a largo plazo con miras a su aplicación y a la garantía de un compromiso continuo en todos los planos. En aquellos casos en que exista un amplio compromiso para abordar los déficit de trabajo decente derivados de la discriminación y la exclusión, la OIT debería estar preparada para guiar y apoyar los procesos a largo plazo.

Ginebra, 12 de febrero de 2008.

Este documento se presenta para debate y orientación.

¹⁴ También está en consonancia con la Declaración Ministerial del ECOSOC de 2006, en la que se insta a los gobiernos a contemplar la *ratificación y la plena aplicación de los convenios de la OIT relativos a la mujer, los jóvenes, las personas con discapacidades, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas* (sin letra cursiva en el original).

Anexo

Selección de publicaciones y documentos de trabajo

OIT (2007), Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries, DIALOGUE, documento de trabajo núm. 12.

OIT (2007). Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación: Guía para el Convenio núm. 111 de la OIT, Ginebra.

OIT (2007). *Employability: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific*, Bangkok.

ILO (2007). *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific*, Bangkok.

ILO (2007). *Link and learn: Progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities in the ILO WEDGE Programme*, Ginebra.

ILO (2007). *A handbook for small business associations and service providers*, Ginebra.

ILO (2008). *Using the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: Guidelines for the construction sector*, Ginebra.

O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, OIT, Ginebra.