

**PARA DEBATE Y ORIENTACIÓN**

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Informe general sobre la marcha
de las actividades de la OIT relativas
a la discriminación en materia
de empleo y ocupación****Introducción**

1. El derecho humano fundamental de no ser objeto de discriminación vertebró la misión de la OIT de promover la justicia social garantizando un trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Mediante su Constitución, su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en adelante «Declaración de 1998») y su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (en adelante «Declaración sobre la Justicia Social»), la OIT se obliga a adoptar medidas encaminadas al logro de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
2. Esas medidas son particularmente necesarias en una época de crisis económica, que bien podría acentuar las tendencias de discriminación y exclusión existentes. En el Pacto Mundial para el Empleo se insta a la vigilancia para conseguir la eliminación de la discriminación y se subraya la necesidad de abordar la situación de los colectivos vulnerables más afectados por la crisis propugnando, por ejemplo, el respeto del derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación ¹.
3. Conviene recordar que el presente punto del orden del día se introdujo tras la reestructuración del Consejo de Administración de 1993, que dio lugar a la supresión del Comité sobre Discriminación. A la sazón, se acordó que la cuestión de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación se encomendase en lo sucesivo a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, de conformidad con el mandato de ésta consistente en examinar los asuntos relacionados «con

¹ OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009, párrafos 12, 2) y 14, 1).

las medidas de tutela de los derechos humanos, con particular referencia a la eliminación de toda discriminación»².

4. El presente informe tiene por objeto facilitar a la Comisión el examen de las actividades de la OIT con insistencia en determinadas esferas temáticas en que ésta se ha centrado en particular. La información presentada no es tan exhaustiva como ilustrativa de las actividades y tendencias recientes³.

Actividades de la OIT relativas a la discriminación: partiendo de la defensa de los derechos

5. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) ya han sido ratificados por 169 y 167 Miembros, respectivamente⁴. No obstante, según se afirma en la Declaración de 1998, todos los Miembros de la OIT han contraído el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En lo referente a la igualdad de género, se considera asimismo que son fundamentales el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Además, los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes y a los pueblos indígenas y tribales, así como los relativos al empleo y a la readaptación profesional de las personas con discapacidad, son esenciales para paliar la discriminación que sufren dichos colectivos.
6. Amén de suscribir los convenios internacionales del trabajo pertinentes, muchos Miembros de la OIT también han ratificado los correspondientes tratados de las Naciones Unidas sobre derechos humanos. Las actividades de la OIT relativas a la discriminación se nutren de la complementariedad que existe entre las normas conexas de la OIT y de las Naciones Unidas, lo cual brinda una oportunidad de cooperación y actuación conjuntas con los organismos asociados de las Naciones Unidas para coadyuvar a los esfuerzos realizados a escala nacional para combatir la discriminación y las desigualdades. En noviembre de 2008, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante «Comisión de Expertos») y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas celebraron un intercambio de opiniones informal en materia de no discriminación e igualdad.

² Véase OIT: *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2006, párrafo 21.

³ Véase información adicional sobre las actividades de la OIT relativas a la igualdad de género en *Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente* (documento GB.306/3/2).

⁴ Véase información sobre los progresos logrados para alcanzar la ratificación universal en el documento GB.306/LILS/6.

Aplicación del Convenio núm. 111: aspectos más destacados y tendencias

7. Con ocasión del 50.º aniversario del Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos subrayó en su Informe General de 2009 los progresos realizados en la aplicación del Convenio y describió los obstáculos que quedan para alcanzar la igualdad. La Comisión de Expertos destacó en particular el papel decisivo que cumplen la legislación en materia de igualdad y su cumplimiento efectivo, las medidas proactivas para paliar las desigualdades de hecho, y la función propia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ⁵. Dado el carácter evolutivo de la discriminación, la Comisión de Expertos señaló la posibilidad de determinar en virtud del Convenio, además de los siete motivos de discriminación taxativamente enumerados en el instrumento, motivos adicionales, con arreglo a su artículo 1, 1), b). Indicó que los países adoptan cada vez más medidas contra la discriminación por motivos de edad, estado de salud, discapacidad, VIH/SIDA, nacionalidad, estatus o responsabilidades familiares, y orientación sexual. Al referirse a las múltiples formas de discriminación, hizo hincapié en la situación de los trabajadores migrantes, incluidas aquellas empleadas en el servicio doméstico, las mujeres indígenas y las personas que padecen el VIH/SIDA.
8. La Comisión de Expertos señaló que, ante unas pautas de discriminación persistentes, en la mayoría de los casos se necesita una amplia legislación en materia de no discriminación y de igualdad, y esbozó a ese respecto lo que a su modo de ver debería caracterizar una legislación eficaz en este ámbito. Como subrayó la Comisión de Expertos, además de vedar la discriminación, la legislación y las políticas nacionales deberían incluir medidas proactivas para paliar las desigualdades de hecho. La Comisión formuló asimismo algunas recomendaciones encaminadas a fortalecer la aplicación de la legislación mediante los tribunales, la inspección del trabajo y las comisiones de derechos humanos o igualdad.

Marcos de actuación

9. Las actuales actividades de la OIT relativas a la discriminación descuellan en los principales marcos de aplicación de la OIT. Así, pues, en el Marco de Políticas y Estrategias (MPE) para 2010-2015 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 se define un resultado específico en materia de discriminación en el trabajo (resultado 17), en que se trazan las líneas generales de las actividades que habrá de realizar la Oficina ⁶. Las actividades de la OIT se centrarán en ayudar a los mandantes a poner en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos para afrontar la discriminación y promover la igualdad, a fin de mejorar el cumplimiento de los convenios pertinentes, y en los casos en que éstos aún no hayan sido ratificados, lograr progresos en la aplicación de los principios y derechos fundamentales conexos y en el logro de la ratificación universal ⁷.

⁵ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, páginas 32 a 35.

⁶ Documento GB.304/PFA/2 (Rev.).

⁷ OIT: *Programa y Presupuesto para 2010-2011*, Ginebra, 2009, párrafos 336 a 347.

- 10.** En el MPE para 2010-2015 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 se subrayan tres condiciones determinantes para la aplicación de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en el trabajo:
- a) las actividades deben obedecer a las normas pertinentes y a las observaciones de los órganos de control o al proceso de seguimiento de la Declaración de 1998;
 - b) se debe promover la inclusión en los Programas de Trabajo Decente por País la no discriminación y la igualdad en materia de empleo y ocupación, y
 - c) es necesario prestar especial atención a los colectivos particularmente vulnerables a la discriminación, entre ellos las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y tribales, y las personas que padecen el VIH/SIDA.

Promover unas leyes, políticas e instituciones nacionales que resulten eficaces

- 11.** Lograr progresos en la puesta en práctica de leyes, políticas e instituciones eficaces en materia de no discriminación e igualdad presupone una planificación sólida, compromisos a largo plazo y un apoyo tripartito. La Oficina ha seguido apoyando los procesos y esfuerzos encaminados a promover y a proteger mejor el derecho de no discriminación y de igualdad en el empleo y la ocupación prestando asistencia legislativa, realizando investigaciones, preparando guías y otros instrumentos de carácter práctico, organizando seminarios de formación para los mandantes, fomentando el diálogo social en materia de igualdad, y promoviendo actividades de movilización ⁸.
- 12.** Desde el último informe que se dedicó a esta cuestión, la Oficina ha formulado comentarios sobre proyectos de legislación laboral que comprendían disposiciones sobre la no discriminación y la igualdad para países como Bosnia y Herzegovina, China, Kazajstán, Kirguistán, Liberia, Mongolia, Nepal, Níger, Pakistán, Timor-Leste, Ucrania y Viet Nam. En el Caribe, la OIT ha intervenido activamente al examen de la legislación modelo sobre igualdad de género de la Comunidad del Caribe. En el curso del Centro Internacional de Formación (Centro de Turín) sobre una formulación participativa de la legislación laboral se enseñan las buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación, entre ellas la redacción no sexista. Cuando así se le ha solicitado, la Oficina también ha formulado extraoficialmente opiniones sobre el significado de las disposiciones de las normas pertinentes.
- 13.** La OIT ha seguido apoyando y organizando en todas las regiones del mundo la celebración de talleres de formación y sensibilización dirigidos a representantes sindicales, tanto hombres como mujeres, muchos de ellos centrados en los Convenios núms. 156 y 183 y en la función que compete a los sindicatos en su promoción. El Centro de Turín ha ideado, en cooperación con las unidades competentes de la sede, un nuevo curso de capacitación interregional sobre normas internacionales del trabajo e igualdad en materia de empleo que impartió por primera vez en 2008; en él se recalcan especialmente las cuestiones relativas al género y a la discriminación racial. La no discriminación y la igualdad siguen siendo temas fundamentales de los distintos cursos destinados a jueces, abogados y profesores de derecho que se han impartido tanto en Turín como en las regiones. Entre ellos valga citar el curso de formación para magistrados de los países africanos de habla portuguesa, que se impartió en Mozambique en noviembre de 2008 y se centró en la libertad sindical y la no discriminación.

⁸ Véase la lista seleccionada de publicaciones, documentos de trabajo e instrumentos que figura en el anexo.

14. En China, la OIT y el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social siguieron poniendo en práctica el proyecto de asistencia para promover y aplicar el Convenio núm. 111 de la OIT, que se articula en una serie de programas de formación dirigidos a responsables de la formulación de políticas y legislación, inspectores del trabajo, empleadores y personas que participan en la solución de conflictos por discriminación en materia de empleo. En 2009 se crearon un sitio web y un boletín informativo⁹. Después de que en 2008 la República Democrática Popular Lao ratificase los Convenios núms. 100 y 111, la OIT y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizaron, en marzo de 2009, un seminario nacional tripartito sobre igualdad de remuneración y no discriminación a fin de preparar una estrategia para la aplicación de dichos instrumentos.
15. En 2008 y 2009 se iniciaron estudios sobre los marcos nacionales existentes para eliminar la discriminación en materia de empleo en algunos países de África. Los respectivos resultados fueron validados por una serie de seminarios tripartitos, y hoy día se preparan planes de acción para reforzar la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. El primero de esos estudios, correspondiente a Madagascar, se publicó en 2009; próximamente se publicará otro informe sobre el Senegal.
16. En el Brasil, en cuyo Programa de Trabajo Decente por País se prevén medidas específicas para promover la no discriminación y la igualdad, la OIT ha seguido prestando asistencia técnica a los mandantes, con hincapié en la igualdad racial y de género. En Francia, la OIT y el Gobierno cooperan en la realización de una amplia campaña sobre igualdad, mediante la instalación de pósters y de carteles publicitarios en los sistemas de transporte público de algunas de las principales ciudades francesas. En 2008 se selló con la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y en pro de la Igualdad un acuerdo de cooperación en cuya virtud se realizan estudios para evaluar las prácticas relativas a la no discriminación y la igualdad en las empresas francesas.

Esferas concretas en que se polariza la atención

Igualdad de género

17. Las actividades que la OIT dedica a la igualdad de género han alcanzado un nivel de integración considerable, a menudo gracias a la estrecha cooperación entre los expertos de las oficinas exteriores y de la sede en toda una gama de aspectos técnicos. Buen ejemplo de ello es el apoyo que la OIT brinda a Chile en la esfera de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En 2008 se celebraron sobre ese tema seminarios y talleres internacionales y nacionales basados en los instrumentos de la OIT y la experiencia comparada internacional. Ello contribuyó a la elaboración y aprobación de legislación sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como al fomento de la capacidad de los mandantes. Esas actividades se planificaron en el marco del Programa de Trabajo Decente por País, en respuesta a los comentarios que la Comisión de Expertos formuló concretamente respecto al Convenio núm. 100.
18. Es menester que las actividades para promover la igualdad de remuneración se cimenten en un análisis continuado de la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres, y sus causas. En la primera edición del informe sobre los salarios en el mundo, titulada *Global Wage Report* y publicada en 2008, se examinan las tendencias de las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en más de 50 países, y se analizan los efectos que surten la negociación colectiva y los salarios mínimos en esas diferencias. En 2009, se llevaron a cabo en Jordania un estudio y una mesa redonda de políticas tripartitas sobre

⁹ www.equalityatworkinchina.org.

segregación ocupacional por motivos de género y sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La OIT propició la celebración de un seminario regional sobre la igualdad de género y las normas internacionales del trabajo destinado a los Estados del Golfo, algunos de los cuales todavía no han ratificado el Convenio núm. 100.

19. Para articular nuevas medidas encaminadas a paliar esas diferencias se precisan instrumentos prácticos que se ajusten a las necesidades nacionales. En 2009 se publicó la guía detallada de la OIT titulada *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*, disponible en varios idiomas, incluido el chino. También se ha publicado una nueva guía práctica sobre el trabajo, los ingresos y la igualdad de género en el Asia Oriental.
20. En las conclusiones sobre la igualdad de género considerada como eje del trabajo decente, que la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) aprobó en su reunión de 2009, se insta a elevar la tasa de ratificación de instrumentos como los Convenios núms. 156 y 183, o como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). De hecho, la CIT subrayó que el logro de progresos sustantivos en materia de igualdad de género dependerá de cuánto se progrese en el tratamiento efectivo de las cuestiones contempladas en esos instrumentos ¹⁰.
21. En junio de 2009 se presentó un importante informe conjunto de la OIT y el PNUD titulado *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*; en él se abordan precisamente estos temas según se plantean en América Latina y el Caribe. En Trinidad y Tabago, un estudio de la OIT sobre trabajo y familia propició unos debates tripartitos encaminados a mejorar la protección de la maternidad y las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tabago señaló que la ratificación de los Convenios núms. 156 y 183 se inscribiría en el programa del comité tripartito sobre normas internacionales del trabajo. En Togo, la OIT ha contribuido a fortalecer el potencial de los sindicatos sobre cuestiones relativas a la protección de la maternidad y a los trabajadores con responsabilidades familiares. Ello contribuyó a iniciar un diálogo tripartito sobre los convenios conexos.
22. El acoso sexual es un tema que, en general, no se aborda todavía de forma adecuada en las legislaciones y normativas nacionales, ni siquiera por conducto de las medidas prácticas y las políticas referentes al lugar de trabajo. En algunos países la OIT respalda las actividades destinadas a procurar vías y medios para eliminar esta forma de discriminación especialmente grave. En Indonesia, por ejemplo, de un seminario nacional dedicado a la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo se concluyó, en marzo de 2009, que la elaboración de un código de conducta podría constituir un punto de partida para reforzar el marco programático y jurídico nacional. La Oficina también colabora con los mandantes de la India y el Pakistán para coadyuvar a los esfuerzos realizados para combatir el acoso sexual en el trabajo, entre ellos la formulación de nueva legislación.

Discriminación por motivos de raza o de origen étnico

23. El racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el empleo fueron algunas de las cuestiones que se debatieron en la Conferencia de Examen de Durban de las Naciones Unidas (Ginebra, 20 a 24 de abril de 2009). La Oficina brindó sustanciales contribuciones a su proceso preparatorio e incluso durante su celebración, además de participar en la organización de un acto paralelo muy concurrido sobre cómo combatir el racismo en el mundo del trabajo. También ayudó a representantes sindicales de algunos países a asistir a la Conferencia y a participar en ella activamente.

¹⁰ Documento GB.306/3/2.

24. En el documento final de la Conferencia de Examen de Durban se celebran algunos progresos realizados en cuanto a la adopción de medidas para combatir la discriminación en el empleo, pero se señala la necesidad de perseverar para vencer las barreras a la igualdad de acceso al mercado laboral, haciendo hincapié en la situación de las personas de ascendencia africana y asiática, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y, en particular, de las mujeres que pertenecen a esos colectivos. En la Conferencia se reiteró el llamamiento expresado en la Declaración y el Programa de Acción de Durban con miras a la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes. Se exhortó a los órganos y organismos especializados de las Naciones Unidas a prestar asistencia técnica a los Estados en apoyo de la aplicación de la Declaración y el Programa de Acción de Durban.
25. En 2008, la OIT apoyó, en cooperación con la Confederación Sindical Internacional, la elaboración y aplicación por sindicatos del Brasil, Nepal, Rumania y Sudáfrica de planes de acción encaminados a combatir la discriminación racial y la xenofobia en el lugar de trabajo.

Trabajadores migrantes

26. Los trabajadores migrantes siguen siendo particularmente vulnerables a la discriminación en todas las fases del proceso de migración, como han venido señalando sistemáticamente los órganos de control de la OIT. En esta esfera, las actividades se guían por un enfoque basado en los derechos y fundamentado en las normas internacionales del trabajo y el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2006).
27. La Oficina ha atendido un número creciente de solicitudes de mandantes (con inclusión de Kazajstán, Líbano, Mongolia y Nepal) necesitados de asesoramiento legislativo a la hora de redactar proyectos de ley sobre migración. Los nuevos cursos de formación que se imparten en el Centro de Turín sobre migración laboral internacional y discriminación incluyen un módulo sobre discriminación e integración de los trabajadores migrantes. La Oficina propició la conclusión de acuerdos sindicales sobre los derechos de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, mediante el Acuerdo de asociación para los trabajadores migrantes que en 2009 suscribieron el Congreso de Sindicatos de Malasia y la Confederación de Sindicatos Indonecios para la Prosperidad, se alientan las actividades destinadas a combatir la discriminación y el racismo contra los trabajadores migrantes, al tiempo que se promueve la ratificación de los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes.
28. En el Líbano, con la orientación proporcionada por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio núm. 111, las actividades concertadas con la participación del Comité Directivo Nacional de Trabajadores Migrantes, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la OIT desembocaron en la aprobación de un contrato tipo para los trabajadores migrantes del servicio doméstico y en la elaboración de material de orientación sobre los derechos y las obligaciones de los empleadores y los trabajadores. Asimismo, la Oficina ha seguido colaborando estrechamente con otros organismos competentes de las Naciones Unidas, entre ellos el Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de las Naciones Unidas. En mayo de 2009, la Oficina participó en una mesa redonda que dicho Comité organizó, sobre el derecho de libertad sindical de los trabajadores migrantes.
29. Tras la publicación, a principios de 2008, de una serie de informes elaborados por la OIT sobre Francia y Suecia para «detectar» las prácticas de discriminación en el acceso al empleo, varias grandes empresas francesas realizaron pruebas internas similares utilizando la metodología de la OIT para advertir los casos de discriminación eventuales y reducir los riesgos correspondientes. La Oficina ha atendido un número creciente de solicitudes de

orientación cursadas por los empleadores sobre la manera de velar por el trato decente de los trabajadores migrantes en sus empleos y en las cadenas de suministro.

30. Además, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, inclusive frente a la discriminación, se integra cada vez más en los Programas de Trabajo Decente por País en todas las regiones. Según se indica en el Programa de Trabajo Decente por País de Indonesia, la OIT es el principal organismo que coadyuva a la consecución del resultado del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) sobre «la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos y las trabajadoras migrantes en el extranjero». A fin de reforzar la prestación de asistencia técnica y el asesoramiento programático, por primera vez se han nombrado expertos en migración laboral de la OIT en las oficinas regionales para Asia y el Pacífico y para los Estados árabes. La CIT abordará en 2010 el tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos, y se tratará el tema de los trabajadores domésticos migrantes a fin de establecer normas del trabajo apropiadas¹¹.

Pueblos indígenas y tribales

31. Uno de los colectivos calificados en el MPE para 2010-2015 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 como particularmente vulnerables son los pueblos indígenas y tribales. Las actividades que la OIT realiza en esta esfera hunden sus raíces en las normas correspondientes, en particular en el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), y en los comentarios conexos de los órganos de control. Con ocasión del 20.º aniversario de la adopción del Convenio, la Comisión de Expertos, en una observación general sobre las disposiciones del Convenio relativas a la consulta y participación del informe de 2009, subrayó la importancia de establecer mecanismos y procedimientos de consulta y participación apropiados para lograr la aplicación de los derechos de los pueblos indígenas mediante el diálogo.
32. En 2008 y 2009, el programa para promover el Convenio núm. 169 (PRO 169) tuvo por prioridad documentar y difundir las experiencias y las prácticas óptimas para fomentar la ratificación y mejorar la aplicación del Convenio. Entre sus resultados más destacados valga citar la amplia y práctica *Guía para la aplicación del Convenio núm. 169 de la OIT* recién elaborada (se trata en realidad de un compendio de jurisprudencia de las Américas, fundamentada en el Convenio) y un informe importante que se elaboró conjuntamente con la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre las experiencias y los retos relativos a los derechos de los pueblos indígenas en 24 países africanos.
33. Se reforzó la prestación de asistencia técnica con nuevas representaciones sobre el terreno en Bangladesh, Camboya, Camerún, Guatemala, Namibia, Nepal y Perú. Así, por ejemplo, en Bangladesh, en cuyos Documento de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (2009-2011) y Programa de Trabajo Decente por País se recoge el compromiso del Gobierno a abordar la cuestión de los derechos y las necesidades de las comunidades indígenas, y a plantearse la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 169, el PRO 169 intensificó el apoyo brindado al Gobierno y a las organizaciones de los pueblos indígenas mediante una combinación de asistencia técnica, fomento de capacidad, sensibilización e investigaciones prácticas.

¹¹ Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010.

34. La adopción de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, en septiembre de 2007, generó una atención creciente con respecto al Convenio núm. 169 en los ámbitos internacional, nacional y regional. Tras su ratificación por Chile en 2008, el Convenio ha sido objeto de otras 20 ratificaciones, y algunos países, como Indonesia y Filipinas, están acelerando el proceso para la ratificación. La OIT atiende un número cada vez mayor de solicitudes de cooperación, también desde el sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en Filipinas, en cuyo Programa de Trabajo Decente por País se presta particular atención a los pueblos indígenas, la OIT dirige el nuevo grupo temático sobre pueblos indígenas del equipo de las Naciones Unidas en el país, que se integrará en el nuevo MANUD.
35. La Oficina ha seguido participando en los organismos y entidades competentes de las Naciones Unidas, como el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas y el Grupo de Apoyo Interinstitucional sobre Cuestiones Indígenas. En el plano interno, el grupo consultivo de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales ha seguido haciendo las veces de tribuna de intercambio de información y de red entre los funcionarios y las unidades pertinentes.

Trabajadores con discapacidad

36. El reto más importante sigue siendo el de asegurar a los hombres y las mujeres con discapacidad el acceso a un trabajo decente. Consideradas como colectivo, estas personas representan aproximadamente el 10 por ciento de la población mundial, incluidas 470 millones de personas en edad de trabajar. No obstante, en las actividades que realiza en esta esfera, la OIT puede aprovechar el creciente consenso que existe entre sus mandantes en el sentido de que se trata de una cuestión de justicia social y de derechos humanos. El marco de la labor de la OIT para promover la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad lo configura el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), ratificado actualmente por 80 países. Las actividades encaminadas a fomentar las oportunidades para las personas con discapacidad son una prioridad en unos 22 Programas de Trabajo Decente por País.
37. En febrero de 2009, varios representantes de la OIT asistieron al primer período de sesiones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, instituido en virtud de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD), a fin de celebrar consultas sobre las posibilidades de cooperación¹². Las disposiciones de la Convención son complementarias y están en absoluta consonancia con los instrumentos pertinentes de la OIT, en particular con los Convenios núms. 111 y 159. Por lo tanto, en las actividades de la OIT, incluidas las actividades conjuntas realizadas con los organismos asociados de las Naciones Unidas, se pueden aprovechar las sinergias que existen entre esos instrumentos. La OIT forma parte del Grupo de Apoyo Interinstitucional de las Naciones Unidas para la CRPD y participa también en el Grupo de Apoyo Interinstitucional sobre desarme, desmovilización y reintegración, al respaldar la inclusión de la perspectiva de la discapacidad en su labor y en los instrumentos de capacitación.
38. El Proyecto de promoción de la empleabilidad y el empleo de las personas con discapacidades mediante una legislación eficaz (PEPDEL) está actualmente en su tercera fase trienal (2008-2011) y se centra en una muestra de países de África y Asia. En el marco del proyecto se ha preparado un conjunto de instrumentos y medios en diversos idiomas, a fin de aumentar la capacidad de los mandantes en la elaboración de legislación y el diseño

¹² La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Ha sido firmada por 143 países, de los cuales 71 la han ratificado (8 de octubre de 2009).

de políticas y para fortalecer la aplicación. También se está impulsando una red académica internacional de nivel de posgrado sobre legislación y políticas en materia de discapacidad, en la que actualmente participan universidades de Sudáfrica, China e Irlanda, y se están examinando otros posibles vínculos en África y Asia.

39. Otra iniciativa fundamental es el proyecto titulado *Promover Trabajo Decente para las Personas con Discapacidad a través del Servicio de Apoyo para la Inclusión de la Discapacidad (INCLUDE)* (2008-2011), y encaminado a respaldar la creación y el funcionamiento de servicios de inclusión de los discapacitados a nivel de los países, para animar a los mandantes a deshacerse de los enfoques basados en la separación y adoptar enfoques inclusivos en las políticas, programas y servicios destinados a las personas con discapacidad. En el África Oriental y Meridional, el proyecto hace realidad en Etiopía, la República Unida de Tanzania y Zambia, con extensión a Kenya y Uganda. En Asia y el Pacífico, se aplica en Viet Nam, con extensión a Camboya y la República Democrática Popular Lao.
40. La OIT ha renovado su empeño para que las personas con discapacidad estén integradas en el conjunto de la labor de la Oficina. Para ello, presta apoyo técnico, ha creado una línea telefónica especial y una plataforma de intercambio de conocimientos, y elabora estudios casuísticos y materiales técnicos destinados a la inclusión de este colectivo. De esta manera, la cuestión de las personas con discapacidad se incorpora paulatinamente no sólo a los manuales y las políticas sobre respuesta y reconstrucción en caso de crisis, sino también a otros instrumentos, proyectos de cooperación técnica y cursos de formación de la OIT, a los programas del Centro de Turín sobre elaboración de legislación laboral y desarrollo de la capacidad, y a otros ámbitos.

Discriminación por motivos de infección con el VIH/SIDA real o supuesta

41. La discriminación por motivos de infección con el VIH/SIDA real o supuesta en materia de empleo y ocupación es una cuestión de derechos humanos con graves consecuencias para los hombres y las mujeres que viven con el VIH/SIDA, para sus familias, así como para las sociedades y las economías en las que viven. La Comisión de Expertos de la OIT ha seguido examinando las medidas adoptadas por algunos países para paliar esa discriminación en el marco del Convenio núm. 111. En el proyecto de conclusiones de la Comisión sobre el VIH/SIDA de la reunión de la CIT de junio de 2009, se confirmó la importancia de prever en la futura recomendación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo disposiciones para tutelar el derecho de no discriminación.
42. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo está actualmente disponible en 58 idiomas. La Oficina, con la dirección de su Programa sobre el VIH/SIDA y un grupo de trabajo interdepartamental compuesto por 26 departamentos o programas, sigue prestando asistencia técnica a los mandantes de la OIT en forma de asesoría legislativa o en materia de políticas, y realizando actividades de fomento de capacidad y formación dirigidas a diversos grupos específicos. Por ejemplo, en septiembre de 2009 se impartió en el Centro de Turín el nuevo curso de capacitación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y en el África Occidental se ha organizado una serie de seminarios sobre no discriminación y el VIH/SIDA dirigidos a magistrados.
43. Unos 41 países han integrado la cuestión del VIH/SIDA en su Programa de Trabajo Decente por País. En varios países, como Burkina Faso, la Federación de Rusia, Georgia y Ucrania, se aprobaron recientemente o se preparan nuevas políticas y leyes referentes al VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

Los trabajadores de los territorios árabes ocupados

44. Desde la última vez que el Comité debatió esta cuestión, el Director General ha enviado dos misiones a los territorios árabes ocupados y presentado informes sobre la situación de estos trabajadores a la Conferencia en sus reuniones de 2008 y 2009. La OIT ha continuado y ampliado aún más las actividades de cooperación técnica en apoyo de sus mandantes palestinos ¹³.
45. El constante bloqueo de Gaza impide realizar las tareas de pronta recuperación y reconstrucción, indispensables para reanudar una actividad económica ¹⁴. La continua expansión de los asentamientos israelíes en la Ribera Occidental, incluido Jerusalén Oriental, impide a los palestinos el acceso a la tierra y a otros recursos, en especial al agua. Apenas han variado las restricciones a la libertad de circulación de los palestinos ¹⁵, cuyos efectos negativos en el desarrollo social y económico persisten mientras se siguen vulnerando los derechos humanos fundamentales de los trabajadores palestinos y sus familias, incluidos los derechos al trabajo y a la educación ¹⁶.
46. La misión que el Director General giró en esa zona en 2009 permitió obtener información fidedigna y fundamentada según la cual muchos palestinos, hombres y mujeres, que trabajan en los asentamientos israelíes y en las zonas industriales de la Ribera Occidental, están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas, sin que se hayan adoptado medidas apropiadas para proteger su seguridad y salud. El trabajo infantil en los asentamientos israelíes sigue siendo motivo de gran preocupación.
47. La misión constató una vez más que los ciudadanos sirios del Golán sirio ocupado, cuya economía radica tradicionalmente en la agricultura, siguen padeciendo medidas discriminatorias por parte de las autoridades israelíes que restringen su acceso a la tierra y al agua.

Observaciones finales

48. Las actividades que la OIT dedica a la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación están firmemente grabadas en el programa de funcionamiento de la OIT, en consonancia con el mandato constitucional de ésta y según se confirma en la Declaración sobre la Justicia Social. Aunque se siguen realizando labores considerables en materia de igualdad de género, es necesario prestar más atención a una gama más amplia de factores que motivan la discriminación, entre ellos la raza, el origen étnico, la discapacidad y la infección por el VIH/SIDA. Los programas y proyectos que se dedican concretamente a apoyar la labor en favor de las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH/SIDA, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas y tribales han acrecentado el peso de esas cuestiones en el Programa de Trabajo Decente, y la OIT ha adoptado un papel rector en el sistema de las Naciones Unidas en esas esferas.

¹³ Véase el documento GB.306/5.

¹⁴ Sesión informativa a cargo del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz del Oriente Medio, 17 de septiembre de 2009 (S/PV.6190).

¹⁵ *Ibíd.*

¹⁶ Declaración de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ante el Consejo de Derechos Humanos, 29 de septiembre de 2009.

49. De acuerdo con el MPE para 2010-2015 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011, la OIT necesita, más que nunca, dotarse de un enfoque coherente e integrado para defender la no discriminación y la igualdad, no sólo por los motivos contemplados en el Convenio núm. 111, sino también por otros conceptos. En la actualidad, algunos Programas de Trabajo Decente por País dan prioridad a las actividades relativas a la no discriminación y a la igualdad, lo cual brinda a la OIT una plataforma común para sustentar la labor que en esa esfera se realiza a escala nacional. Los cimientos que deben fundamentar una actuación consolidada, coherente y eficaz de la OIT son las normas pertinentes de la Organización y las observaciones de los órganos de control, complementadas con la investigación práctica y la adopción de instrumentos adaptados a las circunstancias nacionales.

Ginebra, 16 de octubre de 2009.

Este documento se presenta para debate y orientación.

Anexo

Selección de publicaciones y documentos de trabajo

- A. King Dejardin: *Gender (in)equality, globalization and governance* (Ginebra, OIT, INTEGRATION, documento de trabajo núm. 92, 2009).
- B. Feiring: *Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica: una guía sobre el Convenio núm. 169 de la OIT* (Ginebra, OIT, 2009).
- International labour law and domestic law: Training manual for judges, lawyers and legal educators (ITCILO, 2009).
- L. Bohong, Z. Yongying y L. Yani: *Reconciling work and family: Issues and policies in China* (Ginebra, OIT, Conditions of Work and Employment Series No. 22, 2009).
- M. Gallotti: *The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe* (Ginebra, OIT, International Migration Papers No. 96, 2009).
- M. O'Rourke: *Legal prohibitions against employment discrimination available to migrant workers employed in Europe: A review of international instruments and national law in four selected countries* (Ginebra, OIT, International Migration Papers No. 91, 2008).
- M.-T. Chicha: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada* (Ginebra, OIT, 2008).
- N. Ghosheh: *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context* (Ginebra, OIT, Conditions of Work and Employment Series No. 20, 2008).
- N. Haspels y E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, Oficina Subregional de la OIT para Asia Oriental, 2008).
- Oficina Subregional de la OIT para Asia Oriental y Organización Internacional para las Migraciones: *Mandatory HIV testing for employment of migrant workers in eight countries of South-East Asia: From discrimination to social dialogue* (Bangkok, OIT, 2009).
- OIT/PNUD: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Santiago, 2009).
- OIT: *La aplicación del Convenio núm. 169 por tribunales nacionales e internacionales en América Latina: una compilación de casos* (Ginebra, OIT, 2009).
- : *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession à Madagascar et propositions pour l'élaboration d'un programme national pour son élimination* (Ginebra, OIT, DECLARATION, documento de trabajo núm. 62, 2009).
- : *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (Ginebra, marzo de 2009).
- : *Informe mundial sobre salarios, 2008/2009, Salarios mínimos y negociación colectiva: Hacia una política salarial coherente* (Ginebra, 2008).

- : In search of Decent Work – Migrant workers’ rights: A manual for trade unionists (Ginebra, 2008).
 - : *Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International Standards and Practices* (Almaty, Oficina Subregional de la OIT para Europa Oriental y Asia Central, 2008).
 - : *Ageing: Managing diversity and equality in the workplace*, Training package (Ginebra, 2009).
 - : *Work and family*, Training package (Ginebra, 2008).
- R. Reddock y Y. Bobb-Smith: *Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago* (Ginebra, OIT, Conditions of Work and Employment Series No. 18, 2008).