



## SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
I. Supervisión de la aplicación de las normas relativas a la discriminación.....	1
Procedimientos constitucionales .....	1
II. Actividades de la Oficina para promover la igualdad de oportunidades y de trato .....	2
III. Igualdad para la mujer .....	3
IV. Trabajadores migrantes.....	8
V. Trabajadores discapacitados .....	10
VI. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales .....	11
VII. La discriminación y los trabajadores de los territorios árabes ocupados .....	13



## Introducción

1. La campaña del Director General, iniciada en mayo de 1995, para promover la ratificación universal de ciertos convenios fundamentales de la OIT, ha dado como resultado un aumento del número de ratificaciones y de los trámites iniciados para ratificar los convenios que se consideran fundamentales en la esfera de la discriminación en el empleo y la ocupación. Se trata del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Las actividades de la Oficina y sus equipos multidisciplinarios han incluido la promoción de los Convenios núms. 100 y 111 a través de cursillos, seminarios y servicios de asesoramiento técnico. Estas actividades también han contribuido a aumentar el número de ratificaciones y de trámites iniciados para ratificar otros convenios de la OIT que buscan, entre otras cosas, prevenir la discriminación en el empleo y la ocupación basada en otros motivos, por ejemplo, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). La adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo también ha proporcionado oportunidades adicionales para que la OIT y sus mandantes promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

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

2. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones siguió examinando la aplicación de esos Convenios en su reunión de noviembre-diciembre de 1999. Como en años anteriores, los comentarios de la Comisión indican preocupación respecto de la aplicación efectiva de las disposiciones por las que se prohíbe la discriminación salarial basada en el sexo, la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, el origen nacional o social y la discriminación relacionada con el empleo que se ejerce contra los trabajadores con responsabilidades familiares. Los gobiernos siguen buscando la asistencia de la Oficina para superar los obstáculos que impiden la ratificación de esos Convenios, así como las dificultades que plantea la aplicación de los principios que éstos contienen.

### Procedimientos constitucionales

3. En sus tres últimas reuniones (marzo, junio y noviembre de 1999), el Consejo de Administración adoptó los informes de los comités que estableció para que examinaran las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT relacionadas con los convenios antes mencionados. En su 274.ª reunión (marzo de 1999), el Consejo de Administración adoptó el informe del Comité tripartito sobre una reclamación en la que se alega la inobservancia por parte de Bolivia del Convenio núm. 169. En su 275.ª reunión (junio de 1999), el Consejo de Administración adoptó el informe del Comité tripartito relativo a una reclamación en la que se alega la inobservancia por parte de Hungría de, entre otros, del Convenio núm. 111. Por último, en su 276.ª reunión (noviembre de 1999), el Consejo de Administración declaró admisible una reclamación en la que se alega que Colombia no ha adoptado medidas satisfactorias para la observancia del Convenio núm. 169. En la misma reunión, el Consejo de Administración adoptó los informes de los comités tripartitos que designó para examinar las cuestiones siguientes: una reclamación en la que se alega la inobservancia por Bosnia y Herzegovina del

Convenio núm. 111, y una reclamación en la que se alega la inobservancia por México del Convenio núm. 169.

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

4. En 1999, se llevaron a cabo varias actividades tripartitas regionales y subregionales para promover las normas de la OIT en materia de igualdad de oportunidades y de trato, con inclusión de: un Seminario subregional para jueces de tribunales del trabajo sobre igualdad en el empleo (Zimbabwe, Harare, febrero de 1999); un Seminario tripartito subregional para el Caribe sobre la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo (Nassau, Bahamas, agosto de 1999); un Seminario sobre normas internacionales del trabajo para abogados y profesores de derecho (Turín, agosto de 1999); y un Seminario tripartito subregional para el Caribe sobre las tendencias recientes en las cuestiones relacionadas con la igualdad en el empleo para tribunales y otras instancias judiciales laborales (Port-of Spain, Trinidad y Tabago, octubre de 1999). También se presentaron seminarios y cursillos en varios países, incluidos, Côte d'Ivoire, Filipinas e India. Se proporcionó asistencia técnica sobre la aplicación del Convenio núm. 100 en respuesta a una solicitud formulada por el Gobierno de la India, así como sobre la ratificación del Convenio núm. 111 en China. En respuesta a la solicitud del Gobierno de la República Islámica del Irán para recibir asistencia técnica sobre la aplicación del Convenio núm. 111, en octubre-noviembre de 1999 varios altos expertos en normas laborales llevaron a cabo una misión en dicho país, que se prevé irá seguida de varias reuniones y seminarios ulteriores durante 2000. Para ese año se ha previsto llevar a cabo varias actividades para promover los convenios de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato, con inclusión de: una reunión tripartita subregional para Africa oriental, un Seminario tripartito nacional en Estonia sobre la ratificación del Convenio núm. 111, y otros dos seminarios regionales en China, ambos relacionados con la ratificación del Convenio núm. 111. Además, la Oficina tiene la intención de celebrar un seminario en Venezuela en 2000 para proporcionar asistencia técnica en relación con la esperada ratificación del Convenio núm. 169 por dicho país.
5. El informe anual de la Oficina sobre las actividades de los equipos multidisciplinarios (EMD) relacionadas con las normas, incluidas las relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, fue presentado a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo en la 276.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 1999), y en él se da una visión general de la labor de los EMD durante el año pasado <sup>1</sup>.
6. La Oficina empezó a proporcionar recientemente al Gobierno de Fiji asistencia técnica para la elaboración de una nueva legislación sobre discriminación positiva.
7. La Oficina ha seguido presentando informes escritos con regularidad y ha proporcionado información verbal sobre sus actividades a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a sus órganos auxiliares, al igual que a los órganos creados en virtud de los tratados para supervisar la aplicación de los instrumentos de las Naciones Unidas relacionados con el mandato de la OIT. En 1999, la Oficina presentó informes sobre la discriminación en el empleo y la ocupación a los comités que supervisan los tratados siguientes: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención Internacional sobre la

<sup>1</sup> Documento GB.276/LILS/7.

Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. La Oficina también participó en la décima reunión de Presidentes de los órganos creados en virtud de los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos (mayo de 1999) para celebrar discusiones acerca de una cooperación más estrecha entre los órganos creados en virtud de los instrumentos de las Naciones Unidas y la OIT, y en el seminario celebrado en mayo de 1999 para los Presidentes de esos órganos sobre la integración de las cuestiones de género en el conjunto del sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La Oficina prosiguió su colaboración en materia de normas con las Naciones Unidas, sus organizaciones especializadas y organizaciones intergubernamentales con las cuales la OIT ha celebrado acuerdos especiales a estos efectos.

8. Las publicaciones de la Oficina en 1999 sobre el tema de la discriminación en el empleo y en la ocupación incluyeron el *Estudio general sobre los trabajadores migrantes* que llevó a cabo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y que fue presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 87.<sup>a</sup> reunión (junio de 1999). Se prepararon y presentaron documentos de trabajo en Finlandia y en la India sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se presentó un documento de trabajo en una conferencia académica en España sobre el Convenio núm. 156, titulado «Balancing Work and Family Responsibilities in Europe: The ILO Experience». A finales de 1999, se publicó en español el libro del profesor J. Faundez, «Discriminación positiva: perspectivas internacionales». Además, la Oficina completó su libro de casos, «Supplementary Case Materials for the Training of Judges and Lawyers on Equality Issues».
9. En el contexto del seguimiento de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), la OIT ha participado en los preparativos del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas titulado «*La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*» (Nueva York, junio de 2000). La Oficina también participará en la primera comisión preparatoria de mayo de 2000 sobre la próxima Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, que se ha de celebrar antes de 2001.

### III. Igualdad para la mujer

10. El año 1999 se caracterizó por un importante cambio en el enfoque que la Oficina daba a la promoción de la igualdad de género. En su declaración de 8 de marzo de 1999, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, el Director General expresó su profundo compromiso político con una política integrada de género. En el sistema de las Naciones Unidas, la promoción constituye la principal estrategia para integrar las cuestiones de género en todas las esferas y convertirlas en parte integrante de todos los programas, proyectos y demás actividades que lleva a cabo la OIT.
11. Como parte de la estrategia para aplicar la política de género integrada del Director General, la Oficina de la Consejera Especial para los Asuntos de las Trabajadoras fue reemplazada por la Oficina para la Igualdad de Género, que está bajo la supervisión directa del Director General. La Oficina elaboró un plan de acción para la igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, adoptado en octubre de 1999, que busca incorporar objetivos y procedimientos que tengan en cuenta las consideraciones de género en todas las esferas de la labor de la OIT. Como parte del plan, en el segundo semestre de 1999 se llevó a cabo un importante programa de mejora de la capacidad para el personal de la OIT en la sede. El objetivo del programa era incrementar la adhesión del personal a la igualdad de género y definir maneras de incorporar las preocupaciones

relacionadas con los problemas de género en las esferas técnicas específicas de cada sector. Aproximadamente 300 personas de todos los sectores de la Oficina han participado en una serie de reuniones de discusión y seminarios. En cuanto a la formación del personal de las oficinas exteriores, en Santiago, Chile, se llevó a cabo un Seminario regional sobre la calidad del empleo en América Latina y los nuevos retos para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. El seminario incluía puntos focales de género y especialistas de distintos sectores. La Oficina para la Igualdad de Género también ha mejorado su página de Internet sobre cuestiones de género que forman parte de la página de Internet de la OIT y creó una página en el Intranet. También preparó dos importantes publicaciones, que saldrán a la luz a principios de 2000: un «ABC of Women Workers Rights» y un «Briefing Kit on Gender Issues».

12. Por lo que se refiere a los preparativos para «La mujer en el año 2000», la OIT participó en una conferencia preparatoria regional en Africa patrocinada por la Comisión Económica para Africa de las Naciones Unidas (CEPA) y organizó una importante conferencia regional tripartita en Manila, Filipinas. Durante la 277.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, de marzo de 2000, se celebrará un coloquio del Consejo de Administración sobre trabajo decente para la mujer.
13. En el sector del empleo, el programa de promoción del género — que incluye el Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer — ha apoyado activamente a los expertos en cuestiones de género de ese sector (que se encuentran repartidos en distintas unidades) mediante el suministro de información, formación y reuniones regulares de consulta, a fin de garantizar que todas las actividades del sector tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con los problemas de género y se ajusten a ellos.
14. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) llevó a cabo actividades de formación, consulta y proyectos destinados a reforzar la participación de la mujer en los sindicatos. Tras la celebración de un exitoso Seminario de formación en cuestiones de género en Entebbe, Uganda, en 1998, destinado al personal regional de secretariados profesionales internacionales en Africa, se organizó un seminario similar para Asia en Penang, Malasia. El principal objetivo del seminario era proporcionar a los participantes las calificaciones necesarias para integrar las perspectivas de género y las políticas de igualdad de oportunidades en los programas de educación, las estrategias y las campañas de sus organizaciones. En Abidján y en Harare se celebraron seminarios subregionales para promover la participación de la mujer en los sindicatos.
15. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) llevó a cabo seminarios para los empleadores sobre las normas internacionales del trabajo, incluidas las normas sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, en Nepal (enero de 1999) y en la India (noviembre de 1999). Llevó a cabo un seminario en Kenya sobre la mujer en la administración (agosto de 1999) y completó un proyecto en Africa y en Asia para promover la participación de la mujer en las actividades del sector privado.
16. En cuanto al sector de la educación, el Servicio de Empleados y de Trabajadores Intelectuales (TRAVINT) ha preparado un informe para la Reunión paritaria sobre la educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación (Ginebra, 10-14 de abril de 2000). El informe se centra en el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en el sector de la educación y la evolución de la feminización en la profesión docente.
17. En 1999, el Servicio de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales (CONDI/T) se ocupó de los preparativos de la primera discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1999, de un proyecto de convenio por el que se revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y la Recomendación

correspondiente (núm. 95), y de los preparatorios de la segunda discusión prevista para 2000. CONDI/T también está ultimando un informe que incluye una importante sección sobre las políticas laborales y familiares, en particular acerca de las preocupaciones que plantea la armonización de la vida laboral con la vida familiar, su influencia en la satisfacción y productividad en el trabajo, y los costos y beneficios de las medidas que vinculan las responsabilidades de trabajo y las familiares. Además, se está llevando a cabo una labor de base sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.

18. El Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín siguió llevando a cabo varios cursos y actividades de formación tanto en Turín como en las oficinas exteriores, centrados específicamente en cuestiones relativas a las trabajadoras. En 1999, el programa regional del Centro para Africa incluyó un Seminario sobre género, pobreza y empleo para el Africa meridional (Harare) y un Seminario sobre políticas y estrategias para mejorar la capacidad de la mujer para crear microempresas (Turín). El programa para los Estados árabes incluyó un Seminario sobre género, pobreza y formulación de la política de empleo (Beirut); y sobre la formación de personal de capacitación para el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres (Autoridad Palestina y Gaza). El Centro de Turín llevó a cabo proyectos sobre la promoción de la iniciativa empresarial entre las mujeres en Albania, República Democrática Popular Lao, Rumania y Viet Nam. En Guatemala se celebró un Seminario sobre las normas internacionales del trabajo y los derechos de las trabajadoras, y en Chile se celebró un Seminario sobre planificación estratégica para el programa sobre el empleo, el género y la pobreza, al igual que un programa tripartito para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.
19. Las oficinas de zona y los equipos multidisciplinarios se han centrado en las cuestiones de igualdad de género como parte de su programa general sobre las normas internacionales del trabajo. El EMD de Harare proporcionó asesoramiento técnico para llevar a cabo los exámenes de las cuestiones de género en la legislación nacional que se están realizando en la República Unida de Tanzania y Zimbabwe e impartió formación sobre las normas internacionales del trabajo y sobre técnicas de análisis de las cuestiones de género a los 15 comisionados del grupo especial para esos proyectos. En noviembre de 1999, el EMD de Harare llevó a cabo un Seminario sobre cuestiones de género para la Comisión de Equidad en el Empleo de Namibia, con el apoyo técnico de la Oficina de zona en Pretoria. El EMD de Harare también organizó un seminario de la serie *Inicie su negocio* (Start Your Business) para las coordinadoras del Sindicato de Mineros Asociados de Zimbabwe.
20. La Oficina de la OIT en Colombo participó en tres estudios como parte de un proyecto conjunto de ajuste estructural con el Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA), titulado «La protección del empleo para la mujer en el contexto de la reforma económica y de ajuste estructural». La Oficina proporcionará ayuda a la Comisión Nacional para la Mujer, la cual coordinará el proyecto, al planificar las actividades de seguimiento. La Oficina de Colombo también adaptó una publicación conjunta con el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (OSDI), el «manual sobre el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres: Manual para personal de capacitación» para ajustarlo a las condiciones locales y lo tradujo al tamil y al sinhala, al igual que un vídeo sobre empresarias exitosas, en inglés, tamil y sinhala. La Oficina facilitó un programa de sensibilización a las cuestiones de género a uno de los más grandes sindicatos de trabajadores de plantaciones, al brindar formación en cuestiones de dirigencia a las sindicalistas y cursos de sensibilización a los trabajadores y las trabajadoras. El programa también comprendió una formación para aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de decisión en los sindicatos y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en las plantaciones. Financió seminarios de sensibilización a las cuestiones de género y los derechos de la mujer en el lugar de trabajo, que estuvieron a cargo de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

21. El proyecto del Equipo multidisciplinario para Africa del Norte sobre el género y el empleo en el contexto de la reforma económica en Egipto está destinado a mejorar la posición de la mujer en el mercado del trabajo de Egipto. Se prevé que el proyecto incluya a responsables de las políticas, organismos gubernamentales, ONG, organizaciones internacionales, académicos, y profesionales de los medios de comunicación. En un seminario que se ha de celebrar en mayo o en junio de 2000, este grupo preparará un plan de acción que permita que las mujeres aprovechen las oportunidades creadas por el nuevo entorno económico de Egipto, y que al mismo tiempo se mitiguen sus efectos negativos.
22. La Oficina de la OIT en Ankara proporcionó asistencia al Instituto de Estadísticas Estatales de Turquía (SIS) al publicar estadísticas laborales sobre grupos que son objeto de discriminación, incluidas las trabajadoras y los niños trabajadores. La Oficina también proporcionó asistencia técnica al SIS para llevar a cabo encuestas sobre el empleo y la estructura de los salarios en el marco del proyecto, y para acopiar y publicar informaciones obtenidas en las encuestas acerca de la discriminación basada en el género, en el empleo y en la ocupación.
23. La Oficina de zona de la OIT en Dar es Salaam se centró en la situación de las trabajadoras a través de tres proyectos efectuados en colaboración con mandantes de la OIT. Los proyectos han sido diseñados para mejorar la capacidad orgánica de las mujeres, corregir las diferencias basadas en el género ocasionadas por las medidas de ajuste estructural, y abordar cuestiones sectoriales específicas relativas a las trabajadoras. El primer proyecto, que es un proyecto pequeño de desarrollo de las pequeñas empresas financiado por los Países Bajos, se inició en 1990 para prestar asistencia a las mujeres pobres rurales en el distrito de Mufindi, región de Iringa, en la República Unida de Tanzania. Un segundo proyecto se ocupa del seguimiento del plan de acción nacional para promover el empleo de la mujer en el contexto de los proyectos de ajuste estructural. Las actividades técnicas emprendidas en este proyecto incluyen un examen de la legislación laboral de la República Unida de Tanzania, seguido de seminarios tripartitos para analizar los resultados del examen. El tercer proyecto está dirigido a las trabajadoras del sector del azúcar en la República Unida de Tanzania.
24. La Oficina de zona de la OIT en Manila se ocupa actualmente de un proyecto piloto de los sindicatos sobre la violencia contra la mujer (VAW), incluye actividades sobre acoso sexual y discriminación en el trabajo y violencia intrafamiliar. En el proyecto piloto se acopiarán datos para determinar la naturaleza y la importancia de la violencia que afecta a las mujeres en las fábricas seleccionadas, se preparará material educativo de fácil utilización destinado a las trabajadoras, se promoverá una modificación de las actitudes hacia la violencia contra la mujer mediante actividades de sensibilización entre los trabajadores, se integrarán las preocupaciones relativas a la violencia contra la mujer en las actividades sindicales, y se proporcionarán servicios directos, con inclusión de asesoramiento e intervenciones en casos de crisis. Se prevé que las lecciones extraídas del proyecto se aplicarán en el plano nacional.
25. El EMD de Yaundé ha seguido proporcionando servicios de consulta a organizaciones de empresarias y a organizaciones de trabajadoras. La organización de un seminario tripartito subregional permitió reunir a ocho países de la subregión para promover la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y hacer hincapié en los problemas específicos de las niñas, en particular el tráfico de niñas para trabajar como empleadas domésticas. El EMD de Yaundé inició un examen de la situación de la formación, el empleo, las condiciones de trabajo y otros factores relacionados con la discriminación en diez países de Africa central. De resultas de ello, se está creando una base de datos subregional para los países de la región.

26. El Seminario tripartito subregional para el Caribe (Port of Spain, octubre de 1999) sobre la evolución reciente de cuestiones relativas a la igualdad en el empleo que se impartió a las cortes y tribunales del trabajo, exploró acontecimientos específicos y cuestiones relativas al acoso sexual, la discriminación por motivo del VIH/SIDA y la igualdad de remuneración por un trabajo equivalente, la promoción de la aplicación de los principios y normas pertinentes de la OIT. El Seminario subregional tripartito sobre legislación nacional y normas internacionales del trabajo en el Caribe, celebrado en Bahamas en agosto de 1999, incluyó presentaciones y discusiones sobre la discriminación, la igualdad de remuneración, los trabajadores migrantes, los trabajadores discapacitados, y los pueblos indígenas y tribales. También se celebraron seminarios nacionales en Suriname y San Vicente y las Granadinas sobre la promoción de la igualdad y las cuestiones de género dirigidos a los sindicatos.
27. El EMD de Dakar llevó a cabo varias actividades destinadas a las dirigentes sindicales en Senegal, con inclusión de un seminario para 30 dirigentes sindicales a fin de familiarizarlas con la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo relativas a las mujeres; y un seminario con las dirigentes sindicales y sus equivalentes masculinos que se centró en estrategias para suprimir la discriminación basada en el género. En Guinea, se llevó a cabo un programa de sensibilización y de formación en cuestiones de género para las trabajadoras afiliadas a la Unión Sindical de Trabajadores de Guinea (USTG), en el que se impartió formación a 252 sindicalistas en todo el país acerca de las normas nacionales e internacionales de protección de los derechos de las trabajadoras. El EMD de Dakar también llevó a cabo un seminario para el personal de administración de los recursos humanos y para dirigentes sindicales a fin de mejorar la sensibilización respecto de los derechos de las trabajadoras.
28. El Equipo multidisciplinario para Europa central y oriental (CEET) llevó a cabo seminarios de formación sobre los derechos de las trabajadoras en Hungría y Ucrania, así como reuniones de formación sobre los derechos de las trabajadoras y los convenios de la OIT, en cooperación con secretariados profesionales internacionales, destinados a aumentar la participación de la mujer en los sindicatos. En marzo de 1999 el CEET llevó a cabo un Seminario regional sobre la igualdad para los educadores en cuestiones sindicales y los sindicalistas en cooperación con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Academia Sindical Europea. Llevó a cabo una serie de seminarios tripartitos nacionales de dos días en la República de Moldova, Rumania y Eslovaquia acerca de la situación de las mujeres en el mercado del trabajo, que se organizaron conjuntamente con los ministerios de trabajo de esos países. En cooperación con la Oficina para la Igualdad de Género, el CEET también llevó a cabo estudios por país acerca de la situación de las mujeres en el mercado del trabajo en Estonia, Hungría, Letonia y Lituania.
29. El Equipo multidisciplinario para Asia meridional (SAAT) participó en un grupo de trabajo especial sobre cuestiones de género para documentar el seguimiento nacional de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing). Participó en un Seminario tripartito nacional sobre la aplicación del Convenio núm. 100 (Delhi, junio de 1999). Como seguimiento de una de las recomendaciones del seminario, se llevó a cabo un estudio sobre las diferenciales de la remuneración (y otros aspectos de la desigualdad basada en el género) en los sectores bancario y financiero. El SAAT también dio asesoramiento técnico para una campaña sindical nacional de la India sobre las trabajadoras de la industria procesadora del pescado. Llevó a cabo un seminario para promover la participación de las trabajadoras en los cargos dirigentes de los sindicatos (Chittagong, agosto de 1999 y Nueva Delhi, septiembre de 1999).
30. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyó un estudio general sobre los trabajadores migrantes en su reunión de noviembre-diciembre de

1999, que examinó la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1999. La Comisión de la Conferencia reconoció la importancia de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo en este campo y estuvo de acuerdo con la Comisión de Expertos en que el Consejo de Administración y la Conferencia deberían examinar la necesidad de revisar las normas vigentes de la OIT a este respecto. El Consejo de Administración tiene ante sí una propuesta en este sentido para la presente reunión.

#### **IV. Trabajadores migrantes**

- 31.** Las actividades de la OIT en relación con la migración internacional por motivos de empleo se centran en proporcionar apoyo a los países de emigración y a los países de inmigración a fin de ayudarlos a abordar las preocupaciones actuales de las políticas, cooperar en la contratación y el retorno de los trabajadores migrantes y mejorar la protección de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias, incluida la protección de la discriminación en el empleo y la ocupación. A fin de reconocer la creciente importancia de las cuestiones de migración en casi todas las regiones del mundo, el Director General restableció el Servicio de Migraciones para el Empleo (MIGRANT) en octubre de 1999 para que se siguiera ocupando de los problemas que plantea el aumento de los movimientos transfronterizos de los trabajadores. MIGRANT se sigue preparando para la Reunión de Alto Nivel para alcanzar la igualdad de empleo para los trabajadores migrantes (Ginebra, 8-11 de marzo de 2000), como parte del programa de seminarios de la OIT, en el que se evaluará el proyecto de siete años de la OIT titulado «Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral», que se llevó a cabo en Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos. Como resultado del proyecto, la Oficina preparará un examen general de las medidas antidiscriminatorias y relativas a la igualdad adoptadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que se presentará en la próxima Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia en 2001.
- 32.** La Oficina ha respondido a varias solicitudes de asistencia técnica y de asesoramiento especializado en materia de formulación de políticas y programas de migración nacionales y de promoción de nuevos marcos nacionales para prevenir la discriminación contra los trabajadores migrantes. También se han recibido solicitudes de Kirguistán para recibir asistencia técnica destinada a reforzar su política y administración de la migración y asistencia para el establecimiento de una mejor base de datos estadísticos para el centro de migración de Bishkek. Se han recibido solicitudes similares de Kazajstán y Sudáfrica, y se tiene previsto enviar misiones a esos países durante el presente año. En Israel, se proporcionó apoyo técnico a la Federación General del Trabajo de Israel (HISTADRUT), a fin de establecer un centro de asistencia para los trabajadores extranjeros. Además, la Oficina de Beirut convocó una reunión regional para el seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en la que se abordó el problema del trato a los trabajadores migrantes, que fue examinado por los países de emigración y de inmigración de trabajadores de la región árabe. La Oficina también envió una misión a Costa Rica en noviembre de 1999 para proporcionar asistencia técnica sobre la manera en que el país podría brindar un situación más segura a los miles de trabajadores migrantes que entraron en el país después de la catástrofe provocada por el huracán Mitch el año anterior.
- 33.** La Oficina participó en la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos e hizo contribuciones iniciales a la labor del Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que fue nombrado recientemente. La Oficina

se reunió en junio de 1999 con el Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) a fin de patrocinar conjuntamente el programa internacional de políticas de migración, un programa interorganismos para proporcionar formación, mejorar la capacidad y un trabajo en red de los altos responsables gubernamentales de los servicios de migración de varias regiones. La actual red oficiosa sobre la mano de obra extranjera en Europa central y oriental, que se inició en 1996 y fue apoyada por el Gobierno de Luxemburgo, completó un estudio regional centrado en la mejora de la protección de los derechos de los trabajadores de los países de Europa central y oriental y de la CEI en la Unión Europea. En el proyecto también se abordó la igualdad de trato para los trabajadores migrantes y la situación de los súbditos de la antigua URSS y de sus Estados sucesores. Además, en un estudio de caso por país de Hungría se examinó de qué manera este país podría ajustar su legislación en materia de migración para cumplir los requisitos de la Unión Europea relativos a la libertad de movimiento de las personas.

34. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) llevó a cabo en Malasia un coloquio sobre los trabajadores migrantes destinado a las organizaciones sindicales de la región de Asia y el Pacífico. En el coloquio se subrayaron problemas relativos a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores migrantes; se mejoró la sensibilización acerca de la legislación y las prácticas vigentes y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT; y se prestó asistencia a los sindicatos para formular políticas, estrategias y actividades educativas para proteger a los trabajadores migrantes.
35. En febrero de 1999, la Oficina de zona de la OIT en Manila completó un programa de cooperación técnica sobre «El desarrollo empresarial: apoyo a la reintegración de los trabajadores migrantes y de sus familiares». El proyecto estaba destinado a los trabajadores filipinos del extranjero y uno de sus objetivos era dar un sustento duradero a esos trabajadores, reintegrarlos en la economía nacional y reducir progresivamente la migración de mujeres y de otros grupos vulnerables por motivos de empleo.
36. La Oficina de zona de la OIT en Colombo financió un programa vinculado a la Oficina del Empleo en el Extranjero de Sri Lanka (SLFBE) a fin de capacitar personal de formación y enseñarle cómo dar asesoramiento. La SLFBE, a través de sus propios centros de formación, de centros privados y centros de otras instituciones, trata de garantizar que todas las trabajadoras migrantes que salen de Sri Lanka reciban una formación básica para adquirir las calificaciones que hacen falta.
37. El EMD en Harare proporcionó asistencia técnica para organizar y dirigir el Seminario subregional para el África meridional sobre las normas aplicables a los trabajadores migrantes, destinado a diez países africanos (Zimbabwe, marzo de 1999). También preparó presentaciones técnicas para un curso sobre legislación y política migratoria internacional, organizado por funcionarios gubernamentales de Zimbabwe.
38. Tras una solicitud del Gobierno de Indonesia, en el segundo semestre de 1998 se celebraron en Yakarta dos seminarios mixtos del Ministerio de Mano de Obra y de la OIT para examinar opciones de política sobre la protección de los trabajadores migrantes, cómo promover una actitud responsable de los agentes de contratación y qué tipo de procedimientos de queja pueden ser convenientes en el caso de los migrantes. Durante todo el año de 1999 el EMD en Manila prestó asistencia al personal del Ministerio para redactar una ley especial sobre los trabajadores migrantes y participó en dos seminarios provinciales organizados por el Ministerio para obtener informaciones locales sobre cuestiones de protección en importantes zonas de emigración.

39. El Equipo consultivo multidisciplinario para el Asia meridional (SAAT) proporcionó asesoramiento sobre las repercusiones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) en Sri Lanka. Organizó varios seminarios en Indonesia para examinar propuestas destinadas a mejorar la legislación existente sobre trabajadores migrantes.
40. La Oficina de la OIT en Varsovia organizó un Seminario regional sobre estadísticas de migración y la red informal sobre mano de obra extranjera, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Política Social de Polonia (Varsovia, 1999). El CEET llevó a cabo un Seminario tripartito sobre el empleo y la libertad de movimiento de los trabajadores en el contexto de la adhesión de Polonia a la Unión Europea (Nicosia, octubre de 1999).

## V. Trabajadores discapacitados

41. Los objetivos de la OIT incluyen la promoción del empleo de personas con discapacidades, en particular en un entorno que se caracteriza por la competencia mundial y la desreglamentación del mercado del trabajo. El Servicio de Rehabilitación Profesional (REHAB) llevó a cabo un proyecto de cooperación técnica en siete países del Caribe destinado a garantizar que las personas con discapacidades tengan igualdad de acceso a las instituciones de formación profesional corrientes. En Namibia y Marruecos, la OIT, la UNESCO y la OMS están llevando a cabo proyectos de rehabilitación comunitarios para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas discapacitadas de las zonas rurales y de pequeñas zonas urbanas. El proyecto de investigación internacional sobre estrategias para la conservación en el empleo y la reintegración profesional de los trabajadores discapacitados (OIT) publicó sus conclusiones y recomendaciones en «Proceedings of the International Symposium on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers» (febrero de 1999). Las conclusiones del proyecto se incluyeron en el proyecto de Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades y de las cuestiones conexas en el lugar de trabajo, que se está elaborando desde febrero de 1999. Durante 1999 se prepararon estudios de casos en los que se detallan las prácticas de gestión de las discapacidades que aplican actualmente las empresas, y que se han de incluir en el Repertorio de recomendaciones prácticas, que se enviará para examen a los interlocutores sociales de la OIT en 2000.
42. En 1999, el Servicio de Rehabilitación Profesional (REHAB) llevó a cabo actividades sobre cuestiones relacionadas con la salud mental en el trabajo; la rehabilitación profesional de personas con discapacidades mentales; y las prácticas de los empleadores que contribuyen a contener los costos de las discapacidades y a promover la salud mental. Analizó la situación de la salud mental en el trabajo en cinco países, y se centró en la depresión, que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es la principal causa de la discapacidad mental en todo el mundo. Estos análisis se publicarán durante el primer semestre de 2000.
43. El EMD Yaundé se ha ocupado del tema de la discriminación contra los trabajadores discapacitados en dos planos. En primer lugar, ha apoyado los esfuerzos de las propias organizaciones de personas discapacitadas, en particular para facilitar la creación de la Federación de Asociaciones del Africa Central para la Promoción y la Protección de los Derechos de los Discapacitados (FACAPH) en el plano subregional. En segundo lugar, ha proporcionado asistencia para la elaboración de estrategias para el decenio africano de la persona discapacitada (que se lanzó oficialmente el 3 de diciembre de 1999). El EMD de Yaundé ha elaborado programas específicamente dirigidos a las personas discapacitadas en la República Democrática del Congo y en Angola, en donde el programa está dirigido a las personas discapacitadas debido a la guerra. En colaboración con UNICEF, la Oficina está

desarrollando programas para promover la reintegración en la vida social y económica de los jóvenes del Congo y de Burundi considerados como discapacitados por haber sufrido traumas psicológicos y físicos debido a la guerra, a la adicción a las drogas y al abuso sexual. En enero de 2000, la OIT lanzó un proyecto piloto en Bosnia y Herzegovina para reintegrar en el mercado del trabajo a las personas discapacitadas por la guerra. En Sierra Leona se está examinando la posibilidad de realizar una actividad similar.

44. La Oficina en Colombo participó en un seminario realizado en colaboración con la Federación de Empleadores de Ceilán (EFC) para explorar la viabilidad del establecimiento de una red de empleadores que aborde la cuestión de los discapacitados en Sri Lanka. La red serviría de vínculo entre las distintas partes interesadas, incluido el Ministerio de Servicios Sociales — que es el responsable entre otras cosas de la rehabilitación profesional y de las organizaciones no gubernamentales — y del Ministerio de Formación Profesional, los medios de comunicación y la comunidad empresarial, a fin de proporcionar oportunidades de formación orientadas hacia el mercado y garantizar empleo a los discapacitados.

## VI. La discriminación y los pueblos indígenas y tribales

45. La Oficina siguió promoviendo la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) así como la aplicación efectiva de este Convenio y del Convenio anterior, es decir el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), que sigue en vigor en muchos países. El proyecto de cooperación técnica que financió el Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA), establecido para promover la política de la OIT relativa a los pueblos indígenas y tribales en el marco de esas normas, también prosiguió sus actividades en los planos nacional, subregional e internacional. Después de que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamara 1994-2004 como el *Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo*, la Oficina ha seguido contribuyendo al alcance de los objetivos del decenio mediante la organización de actividades para promover los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
46. En Asia, se inició una segunda fase de cooperación con el Comité Interministerial sobre Desarrollo de los Pueblos de Montaña (IMC), tras la celebración en Camboya, en 1998, de una serie de seminarios de formación sobre la gestión del desarrollo. En la India, entre marzo y septiembre de 1999, se llevó a cabo una serie de actividades de seguimiento de los seminarios de 1997-1998 sobre la potenciación de las mujeres de los grupos tribales en Andhra Pradesh. En esta segunda fase de los seminarios se abordaron los derechos legales, el acceso a los recursos naturales y los sistemas de conocimientos indígenas. En la República Democrática Popular Lao, el proyecto supervisó un estudio de política sobre las minorías étnicas en el desarrollo rural, que es un componente integral de un estudio de cuatro partes sobre el desarrollo rural, que a su vez es parte del Programa de desarrollo rural nacional de Lao. En Tailandia, tras la celebración de un Seminario sobre el intercambio de información acerca de las experiencias en materia de desarrollo de los pueblos de montaña en Chiang Mai, se están llevando a cabo discusiones sobre la celebración de un seminario de política nacional como parte de un proceso permanente de cooperación con el Gobierno para crear un marco institucional para el diálogo y la cooperación entre los pueblos indígenas y tribales y el Gobierno tailandés. En Viet Nam, el interlocutor del proyecto es el Comité gubernamental para las minorías étnicas de zonas montañosas (CEMMA), que está desarrollando un enfoque coordinado para el desarrollo socioeconómico de los pueblos indígenas y tribales.
47. Una misión de investigación enviada en julio de 1999 al Camerún evaluó la situación de los trabajadores forestales pigmeos. En septiembre se llevó a cabo una misión de

seguimiento para evaluar las necesidades, en la que se combinaron las actividades de mejora de la capacidad y de la sensibilización, en colaboración con la Confederación Sindical de Trabajadores del Camerún y el Gobierno del Camerún. En Kenya, en agosto de 1999 se celebró la Conferencia sobre las mujeres indígenas del Africa oriental como medida de colaboración entre el proyecto y la Organización de Mujeres Indígenas Africanas (AIWO). En Namibia, el proyecto se centró en un desarrollo basado en la comunidad a fin de reforzar y promover las economías tradicionales y la autosuficiencia. En Sudáfrica, en marzo de 1999 se celebró una segunda conferencia sobre las modificaciones de la Constitución para adaptarla a las comunidades indígenas vulnerables en Sudáfrica, que fue respaldada por el proyecto. El proyecto también ha llevado a cabo un estudio de evaluación de las necesidades en colaboración con el Instituto San de Sudáfrica (SASI) y el Comité de coordinación de los Pueblos Indígenas de Africa (IPACC). Tras la celebración de una Conferencia sobre los pueblos indígenas de Africa oriental, central y meridional, que se celebró en Arusha, Tanzania, en enero de 1999, el proyecto está planeando celebrar una serie de seminarios en las aldeas a fin de familiarizar a las poblaciones indígenas y tribales de las zonas rurales con el Convenio núm. 169 de la OIT. En septiembre, se llevó a cabo en Arusha, un curso de formación sobre los derechos humanos internacionales y los procesos de política que organizó el Consejo Saami en colaboración con la Unión Europea y el Foro de ONG indígenas y pastorales, cuyo objetivo era proporcionar a los participantes indígenas y tribales conocimientos suficientes sobre los mecanismos internacionales en materia de derechos humanos a fin de ayudarlos a promover y a proteger sus derechos.

48. El proyecto está completando en la actualidad una guía de base para el Convenio núm. 169, destinada a la comunidad. También se publicarán pronto traducciones del Convenio en kiswahili, amazigh, lao y thai. Se preparó un «Directorio de organizaciones de pueblos indígenas y tribales» para reforzar el trabajo en red y la cooperación con esas organizaciones. Se está completando una publicación sobre las ocupaciones tradicionales. Otros proyectos de publicaciones se centran en actividades recientes en Camboya, India, República Democrática Popular Lao y Sudáfrica.
49. En agosto de 1999, tras la reunión del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre los pueblos indígenas, se llevó a cabo un intercambio entre pueblos indígenas que consistió en una gira de estudio para facilitar la mejora de la capacidad y el intercambio de informaciones entre representantes indígenas seleccionados. El objetivo del enfoque de «indígena a indígena» es facilitar y reforzar la cooperación entre los pueblos indígenas de las diferentes regiones.
50. El Programa interregional de apoyo a las poblaciones indígenas por intermedio del desarrollo de cooperativas y empresas asociativas (INDISCO) prosiguió sus actividades en Asia, Africa y América Central. En 1999, se organizaron cursos de alfabetización para 1.500 personas indígenas y tribales en sus idiomas locales en la India, Filipinas, Viet Nam, Tailandia, Namibia y Belice. A través de dos proyectos de INDISCO realizados en Belice y Tailandia, se elaboraron programas de estudios adaptados a cada cultura y destinados a niños indígenas. Los programas de estudios se pondrán a prueba en las escuelas en 2000. A través de 20 proyectos de INDISCO en los que hubo 650 participantes, se proporcionó formación técnica específica sobre la gestión de las cuestiones de género, la pequeña empresa y las cooperativas; la evaluación del impacto ambiental; y la cultura indígena y las cuestiones de género. En 1999 se lanzaron dos nuevos proyectos en Namibia (los Bushmen/San) y en Tanzania (los Maasai). En Camerún y la República Democrática Popular Lao se completaron ejercicios de formulación de proyectos de participación, y estos nuevos proyectos empezarán en 2000. El Programa INDISCO inicia su segunda fase en 2000, que ha de durar cuatro años, y durante la cual en la gestión de los proyectos y en la divulgación de las prácticas óptimas para mejorar las políticas se dará prioridad al fortalecimiento de las organizaciones de pueblos indígenas y tribales.

51. INDISCO ha elaborado un proyecto a favor de los pigmeos de Camerún, que se lanzó a través de un seminario efectuado en febrero de 1999 en Yaundé, y que debería desarrollarse en el transcurso de 2000. La Oficina de zona en Manila participó en un proyecto de INDISCO de «Apoyo a la gestión de las tierras ancestrales de las comunidades indígenas de Filipinas», que se completó en diciembre de 1999. Este proyecto multilateral está destinado a mejorar la capacidad de las comunidades indígenas de Benguet, Bukidnon y Sarangani para administrar eficazmente los planes de desarrollo de las propias comunidades y apoyar a las instituciones indígenas y culturales.

## **VII. La discriminación y los trabajadores de los territorios árabes ocupados**

52. Como en años anteriores, la Oficina ha seguido examinando la situación de los trabajadores en el complejo y delicado contexto sociopolítico de los territorios árabes ocupados. En la 87.<sup>a</sup> reunión (junio de 1999) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General presentó el 22.<sup>o</sup> informe sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. El informe se basó en las conclusiones de dos misiones. La primera misión, que fue enviada por el Director General, visitó Israel y los territorios árabes ocupados, y recogió información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. De conformidad con la práctica habitual de años anteriores, la segunda misión visitó la República Árabe Siria y celebró consultas con las autoridades gubernamentales y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.
53. En el informe se subrayaron los acontecimientos recientes relativos a la situación de los palestinos que trabajan en Israel, así como la de los trabajadores del Golán. En cuanto a los primeros, en el informe se documentaron los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores palestinos por lo que se refiere al acceso al empleo en los territorios ocupados en Israel y en los asentamientos. En el informe se señalaban los temores de que las medidas de seguridad, incluido el cierre de los territorios árabes ocupados, dificultaran el que los palestinos cruzaran la frontera para ir a buscar trabajo en Israel. Otros problemas que experimentaron los trabajadores palestinos incluyeron la falta de claridad en cuanto a la legislación aplicable en materia de salarios mínimos, los frecuentes incidentes por el impago de los salarios y la necesidad de recurrir a intermediarios para obtener permisos de trabajo. Las medidas de seguridad señaladas han impedido el desarrollo de actividades comerciales e industriales de los empleadores de Palestina y han frenado el comercio a la importación y a la exportación y, según funcionarios de la Oficina del Coordinador Especial en los Territorios Ocupados (UNSCO) y de otras organizaciones de las Naciones Unidas en el terreno, han impedido la aplicación de los proyectos de cooperación técnica que se estaban llevando a cabo para ayudar a la economía palestina a ser autosuficiente.
54. También se hizo referencia en el informe a las condiciones de trabajo y de vida de los ciudadanos árabe sirios del Golán sirio ocupado, quienes son objeto de discriminación en materia de salarios, seguro y son objeto de despidos injustificados.
55. En el informe se indicó que, de acuerdo con las autoridades israelíes, en los últimos años se habían estrechado las relaciones entre las autoridades israelíes y palestinas en materia de trabajo y empleo y que en el mercado del trabajo de Israel era política corriente dar prioridad a los palestinos frente a los trabajadores extranjeros. Además, de acuerdo con las autoridades de Israel, el número de permisos concedidos a comerciantes de los territorios ocupados para dedicarse al comercio en Israel se había duplicado con creces en 1998 y seguía aumentando. En el informe se señalaba que el declive de la economía palestina

parece haberse detenido, y que la evolución actual indica que el ingreso por habitante probablemente esté aumentando por primera vez en cinco años. Una comparación entre el censo de las empresas en los territorios ocupados llevada a cabo en 1994-1995 y otra que se llevó a cabo en 1997 indica que la actividad económica y el empleo en los territorios ocupados aumentó considerablemente en ese período. Si bien el número total de personas empleadas en esas empresas aumentó un 25 por ciento, el incremento más importante se observó en el número de trabajadoras, que aumentó casi un 58 por ciento.

- 56.** La OIT inició varias actividades para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población de los territorios ocupados. En el bienio de 1998-1999, el programa regional de la Oficina para los Estados árabes se centró en la asistencia a los países y territorios interesados en el proceso de paz de la subregión, en particular en la orilla occidental y en Gaza. Las prioridades siguen siendo la mejora de la capacidad de los funcionarios responsables de la mano de obra y del empleo en la subregión, así como la de los representantes de los interlocutores sociales. En 1999, la OIT siguió ejecutando un importante programa de asistencia técnica en la orilla occidental, en Gaza y en los territorios palestinos, que en total alcanzó 10 millones de dólares de los Estados Unidos. La asistencia técnica futura se seguirá concentrando en los derechos de los trabajadores, la mejora de la capacidad, la creación de empleos, la promoción del diálogo social, la protección social y el tripartismo.
- 57.** El Director General está examinando los preparativos del informe sobre este tema que se presentará a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2000.

Ginebra, 18 de febrero de 2000.