

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

1. En el informe presentado a la Comisión en virtud de este punto del orden del día en marzo de 2006 se exponían las estrategias y enfoques aplicados por la Oficina junto con los mandantes de la OIT para atajar la discriminación y promover la igualdad en el empleo y la ocupación¹. En dicho informe se concluía que, en los casos en que se habían puesto en práctica estrategias multifacéticas e integradas y en que las organizaciones de trabajadores y de empleadores habían desempeñado un papel significativo, el impacto de las actividades había tendido a ser mayor. Asimismo, se subrayaba que esas actividades deberían basarse en los instrumentos de la OIT pertinentes y que, en su realización, se deberían tener en cuenta las observaciones pendientes de los órganos de control. Dichas actividades también deberían beneficiarse de la cooperación y la coordinación entre las diversas unidades de la Oficina que se ocupan de las cuestiones relativas a la discriminación y la igualdad.
2. Con base en esas conclusiones, en el presente informe se ofrece una actualización de las orientaciones de los órganos de control y se destacan ejemplos de actividades relativas a la discriminación realizadas por la OIT en 2006 para aplicar las estrategias y enfoques expuestos. En el informe se presenta una selección de actividades que, sin ser exhaustiva, ilustra la amplitud y la profundidad de la labor realizada. Como en años anteriores, en el informe también se proporciona información sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, con base en el informe presentado por el Director General acerca de esta cuestión en la reunión de 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

**Situación de los trabajadores
de los territorios árabes ocupados**

3. La Oficina volvió a enviar misiones a los territorios árabes ocupados y a la República Árabe Siria con el fin de llevar a cabo una evaluación lo más completa posible de la

¹ Documento GB.295/LILS/6.

situación de los trabajadores en dichos territorios, en particular respecto de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En el informe presentado por el Director General a la 95.^a reunión (mayo-junio de 2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo se concluía que existen abundantes pruebas de discriminación contra hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo y la ocupación, la cual es contraria tanto al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) como a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo². Esta discriminación parece estar basada en la religión, la pertenencia étnica, la opinión política, la extracción nacional y el origen social.

4. En el informe se afirmaba que la población de la Ribera Occidental se ve cada vez más privada de acceso a los puestos de trabajo, a las universidades y a los servicios en Jerusalén Este. Aunque se han logrado algunos avances respecto de la mejora del acceso de los productores árabes de manzanas a los mercados sirios, la situación general en el Golán sirio no ha mejorado desde la misión realizada en 2005, y la discriminación contra los habitantes árabes sirios persiste. Los trabajadores que se identifican como sirios seguían sin contar con seguridad social ni ninguna otra forma de protección social y sufren discriminación en cuanto al acceso al empleo y los salarios. En el informe también se afirma que esos trabajadores corren constantemente el riesgo de despido arbitrario.

Orientaciones de los órganos de control

5. En su reunión de noviembre-diciembre de 2006, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones pudo observar avances en la adopción de nuevas disposiciones legales sobre igualdad y no discriminación en numerosos países, muchos de los cuales estaban promulgando leyes relativas a la igualdad de género o disposiciones legislativas exhaustivas en materia de no discriminación en las que se especificaban diversos motivos prohibidos de discriminación. Por otro lado, varios países han introducido nuevas disposiciones relativas a la igualdad y a la no discriminación en las leyes laborales vigentes. Con respecto a algunos países, la Comisión señaló que la mera ausencia de disposiciones discriminatorias, aun siendo un requisito claro en virtud del Convenio núm. 111, puede no ser suficiente para proteger a los trabajadores de la discriminación que existe en la práctica, especialmente en el contexto de la discriminación y la falta de igualdad de oportunidades con que se ven confrontadas las mujeres. Los trabajadores domésticos, eventuales o agrícolas, así como los trabajadores migrantes, siguen excluidos de la protección que ofrece la legislación laboral de algunos países. Otras cuestiones frecuentemente planteadas fueron las siguientes:

- la necesidad de garantizar que la legislación prohíba la discriminación en los términos establecidos por el Convenio núm. 111 y, en particular, que abarque todos los motivos prohibidos de discriminación y todas las fases del proceso de empleo, incluida la contratación;
- la necesidad de reforzar la protección jurídica contra el acoso sexual en el trabajo estableciendo definiciones claras del acoso sexual y remedios apropiados;
- la necesidad de avanzar más en la revisión de la legislación protectora que restringe el empleo de la mujer, en contradicción con el principio de igualdad;

² *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*, Anexo a la Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.^a reunión, 2006.

- la necesidad de velar por que las medidas que facilitan la compaginación del trabajo y de las responsabilidades familiares se amplíen y estén a disposición de mujeres y hombres por igual;
 - la necesidad de recopilar y publicar información sobre el tipo de casos de discriminación examinados por los órganos competentes y la solución dada por estos últimos al respecto.
6. En general, la aplicación práctica continúa siendo un desafío primordial, y la Comisión de Expertos señala de forma sistemática que se precisan medidas prácticas, en particular en el lugar de trabajo, para garantizar que las disposiciones legislativas y las políticas en materia de igualdad se conozcan y comprendan de forma generalizada y se apliquen y ejecuten con eficacia. En este sentido se hizo hincapié en el diálogo social, la sensibilización y el fortalecimiento de las capacidades. Otras recomendaciones fundamentales están relacionadas con la necesidad de recabar y analizar datos sobre la situación en el empleo de mujeres y hombres, incluidos aquellos que pertenecen a colectivos étnicos o sociales desfavorecidos. Esto es necesario para adoptar medidas adicionales (entre ellas medidas positivas) destinadas a fomentar la igualdad de acceso de estas personas a la formación y a las oportunidades de trabajo decente, independientemente de su sexo u origen étnico o social. En algunos casos, la Comisión ha criticado que la aplicación y la repercusión de las políticas y los planes de acción no se están supervisando ni evaluando de forma apropiada.
7. En una observación general formulada con arreglo al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), la Comisión se refirió a la persistencia de las dificultades generalizadas que había venido advirtiendo durante muchos años respecto de la promoción y ejecución, en las leyes y en la práctica, del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. La Comisión pretendía aclarar los malentendidos relativos al principio, en especial la noción de trabajo de igual valor, y proponer diversas formas de fortalecer la aplicación del Convenio.
8. En junio de 2006, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo examinó los siguientes casos relativos a las normas en materia de discriminación: *Reino Unido* — Convenio núm. 100; *República Islámica del Irán, México y Eslovaquia* — Convenio núm. 111; *Irlanda* — Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159); y *Paraguay* — Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)³. La Oficina, como corresponde, envió notas de seguimiento a los gobiernos a los que se referían las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia. Como continuación de la discusión llevada a cabo por la Conferencia en 2004 sobre de la aplicación del Convenio núm. 111 en *Arabia Saudita*, se envió una misión de alto nivel a dicho país en septiembre de 2006, la cual definió los criterios relativos a la puesta en marcha de un proceso que permitiese al Gobierno adoptar y aplicar, con la ayuda de la OIT, de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas competentes, una política nacional de promoción de la igualdad en el empleo y la ocupación.

³ Informe de la Comisión de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.^a reunión, 2006, *Actas Provisionales* núm. 24 (segunda parte).

Actividades de la OIT: ejemplos ilustrativos

Promover la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes

9. Desde marzo de 2006 se han producido cuatro nuevas ratificaciones de los principales convenios relativos a la igualdad de género: *Bulgaria* — Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); *Moldova* — Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); y *Vanuatu* — Convenios núms. 100 y 111. La Oficina siguió prestando servicios de formación y asesoramiento técnico para promover la ratificación de estos cuatro convenios (por ejemplo, en Croacia, México, Montenegro, Paraguay y Eslovenia) y sigue recibiendo solicitudes de asesoramiento. Se publicó un estudio sobre las normas de la OIT que promueven la igualdad de género⁴. En 2006 se puso en marcha un proyecto de fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos en 28 países, entre cuyos objetivos figura la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 156 y 183⁵.
10. En 2006, *Albania* y *Filipinas* ratificaron el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). En *México*, la Oficina participó en varios foros de alto nivel para promover la ratificación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y del Convenio núm. 143. En *Guatemala* se celebró un seminario acerca de estos instrumentos. En diversas consultas tripartitas de ámbito regional y nacional realizadas en África se promovió la ratificación de estos dos Convenios como base para las políticas nacionales sobre migración laboral. Se está preparando una guía sobre las normas internacionales del trabajo relativas a la protección de los trabajadores migrantes para Asia Suroriental. Por otro lado, la Oficina respaldó los esfuerzos realizados en *Chile*, *Nepal*, *Filipinas* y *Suriname* en pro de la ratificación del Convenio núm. 169. Las consultas mantenidas recientemente en *Viet Nam* y *Tailandia* han tenido como resultado que dichos países hayan manifestado su interés por una posible ratificación del Convenio núm. 159.

Reforzar el marco jurídico y político de los países

11. En *Mauricio*, la Oficina siguió participando en el proyecto sobre la promoción de la igualdad de género dirigido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), proyecto que, entre otros objetivos, persigue la armonización de la legislación del país con el Convenio núm. 111. En *Uganda*, las nuevas leyes sobre el empleo y las relaciones laborales, que se prepararon con la ayuda de la OIT, contienen enfoques modernos de la igualdad en el trabajo. En *Viet Nam* se aprobó una ley de igualdad de género que se había preparado con la ayuda de la OIT. Una misión de asesoramiento técnico enviada a *Bosnia y Herzegovina* respaldó los esfuerzos de las autoridades y los mandantes de dicho país por reforzar la legislación relativa a la igualdad de género. Los proyectos de lucha contra la trata puestos en marcha en *Albania* y *Ucrania* contribuyeron al fortalecimiento de las leyes y las políticas nacionales sobre la igualdad de género como estrategia para prevenir la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo.

⁴ OIT: *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género* (Ginebra, 2006).

⁵ Se puede consultar más información sobre este proyecto más abajo.

12. En el *Caribe* se emprendió el proyecto de armonización de la legislación laboral, que facilitará el análisis comparativo de las legislaciones laborales de los 13 Estados Miembros de la OIT pertenecientes a la Comunidad del Caribe (CARICOM) con miras a averiguar en qué grado se ajustan a las cuatro leyes laborales modelo de la CARICOM, incluida la relativa a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo, y a las normas internacionales del trabajo pertinentes. En *Barbados* y *Jamaica*, la Oficina apoyó activamente los esfuerzos de los mandantes por reforzar las leyes y las políticas nacionales de lucha contra el acoso sexual.
13. En *Moldova* y *Serbia* se han llevado a cabo exámenes por país de la política de empleo (CREP) en los que se ha incorporado la perspectiva de la no discriminación y la igualdad. Las conclusiones y las recomendaciones dimanantes de estos dos CREP se debatieron en sendos seminarios sobre género y empleo en los que participaron los interlocutores sociales, funcionarios de los organismos nacionales de empleo y representantes de las instituciones nacionales de promoción de la igualdad. En la *República Islámica del Irán* se celebraron tres talleres sobre el desarrollo y la potenciación de la iniciativa empresarial de la mujer, en los que se trató la cuestión de la igualdad de género y se dieron a conocer las normas pertinentes.
14. En algunos países, como *Benin*, *Ecuador*, *Lesotho*, *Madagascar* y *Uganda*, la OIT respaldó la promulgación de leyes y reglamentaciones para atajar la discriminación basada en el VIH/SIDA, mientras que en otros se están preparando medidas legislativas a tal fin⁶. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo está disponible en 40 idiomas⁷.
15. La Oficina publicó el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales en papel y en Internet, y está promoviendo de forma activa sus principios y orientaciones en cooperación con los mandantes de la OIT⁸. En *Ucrania* se realizó un examen de la legislación para averiguar su grado de cumplimiento con los Convenios núms. 97 y 143.
16. En el marco del proyecto de promoción de la empleabilidad y el empleo de las personas con discapacidades mediante una legislación eficaz se siguió prestando apoyo técnico a una serie de países africanos y asiáticos en sus esfuerzos por revisar sus leyes, políticas y medidas de aplicación pertinentes, con el fin de promover el principio de la no discriminación y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades. En *Zanzibar* se promulgó una nueva Ley de Discapacidad. En *Jamaica*, las normas de la OIT pertinentes se han tenido en cuenta en la elaboración de una ley nacional de discapacidad. En *China*, los mandantes de la OIT y la Federación China de Personas con Discapacidad prepararon un plan nacional de acción para promover el empleo de las personas con discapacidades.
17. En cuanto a la discriminación de los pueblos indígenas y tribales, en *Bangladesh* se hizo un análisis comparativo de la legislación nacional y de las disposiciones del Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107). Se ayudó al Gobierno de Camboya a elaborar reglamentos relativos a los derechos sobre la tierra. En cooperación con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se prestó asistencia al *Congo* para la finalización de un proyecto de ley sobre la promoción y protección de los derechos humanos de los indígenas. En *México*, la aplicación del

⁶ <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/laws/collection.htm>.

⁷ <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/codelanguage.htm>.

⁸ <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm>.

Convenio núm. 169 se ha incluido en el proceso de la evaluación común para los países y del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

Fortalecer las instituciones y los mecanismos nacionales

- 18.** Se incluyeron módulos sobre las normas internacionales del trabajo relativas a la igualdad en un amplio abanico de cursos de formación que el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín organizó para los mandantes y otros grupos destinatarios. Por otro lado, algunos cursos de formación se dedicaron exclusivamente a cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Se está finalizando un manual de formación para jueces y abogados sobre las normas internacionales del trabajo, incluidas las relativas a la igualdad. En los nuevos materiales de formación preparados en el marco de la iniciativa de la alianza global contra el trabajo forzoso, se proporcionan orientaciones a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la forma de atajar los vínculos existentes entre la discriminación, el trabajo forzoso y la pobreza. En Chiang Mai (*Tailandia*) y en el Centro de Turín se celebraron talleres interregionales y regionales sobre los pueblos indígenas y tribales.
- 19.** En enero de 2006 se puso en marcha un proyecto de dos años de duración cuyo alcance se extiende a 28 países de Europa Central y Oriental, de Europa Meridional y de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). Su objetivo es fortalecer la capacidad de los sindicatos de esos países para combatir la discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo. Basado en los principales convenios de la OIT relativos a la igualdad de género, el proyecto prevé la recopilación de datos y la realización de encuestas nacionales sobre la discriminación de género en el trabajo, el fortalecimiento de las estructuras sindicales, y el desarrollo de propuestas concretas para promover la igualdad en el lugar de trabajo mediante el mantenimiento de consultas tripartitas nacionales, la negociación colectiva y la reforma legislativa. Los sindicatos también formularán propuestas que habrán de integrarse en los planes nacionales de acción sobre la igualdad de género. El proyecto ya ha resultado decisivo en la promoción de nuevas ratificaciones de los convenios fundamentales en materia de género.
- 20.** En *Afganistán*, la OIT ayudó al Gobierno y a los interlocutores sociales a poner en práctica un programa nacional de desarrollo de las calificaciones destinados a reducir la discriminación contra las mujeres jóvenes, quienes constituyen uno de los colectivos más vulnerables al haber sido excluidas del acceso a las oportunidades de formación y educación. Al poner en marcha los servicios de colocación, se pone un énfasis especial en aumentar el número de mujeres que acceden a ellos. En *China*, la OIT respaldó un amplio abanico de actividades realizadas por los mandantes para promover la igualdad, incluida la elaboración y la promoción de estrategias institucionales de sensibilización y formación en materia de género en lo que respecta a las estadísticas desglosadas por sexo. En *Viet Nam*, la OIT, como miembro activo del grupo temático nacional sobre las cuestiones de género de las Naciones Unidas, ha contribuido a esta causa mediante el establecimiento de un grupo de fomento de la igualdad de remuneración. Mediante otras actividades realizadas en ese país se contribuyó a aumentar el acceso de la mujer a la formación empresarial y a los préstamos destinados a respaldar la actividad empresarial. La sensibilización de los mandantes acerca de las normas de la OIT relativas a la igualdad de género es un aspecto clave de la labor de la OIT en *Yemen*.
- 21.** En el *Brasil*, tras la finalización de dos importantes proyectos de la OIT destinados a apoyar el fortalecimiento de los mecanismos y las políticas nacionales de fomento de la igualdad racial y de género, se están realizando varias actividades de seguimiento, incluida la puesta en marcha de programas para mejorar la situación de los trabajadores domésticos, quienes en su mayoría son mujeres pertenecientes a grupos raciales y sociales

desfavorecidos. En el *Brasil* y la *Argentina*, las cuestiones relativas a la igualdad y al género ocupan un lugar central en los respectivos programas de trabajo decente por país. En *Chile*, tras la inclusión de disposiciones que prohíben el acoso sexual en el Código del Trabajo, la OIT ayudó a divulgar la divulgación de la nueva legislación entre los mandantes y publicó un manual sobre esta cuestión para respaldar la ejecución de la legislación mediante la inspección del trabajo.

22. Se realizaron actividades de fortalecimiento de la capacidad, de investigación, de formación, de sensibilización y de asesoramiento técnico sobre la política y las normas de la OIT relativas a los pueblos indígenas y tribales en *Camboya, Camerún, Filipinas, Marruecos, Burundi, Nepal, Bangladesh, India, Pakistán, Burkina Faso, Kenya* y la *Federación de Rusia*. Mediante la organización de talleres nacionales en *Colombia, Bolivia, Guatemala y Honduras* se ayudó a los gobiernos y a los pueblos indígenas y tribales a que pusieran en marcha mecanismos apropiados para garantizar la aplicación del Convenio núm. 169, especialmente en lo que respecta a las consultas y a la participación. La misión de asesoramiento técnico que se desplazó a la *Argentina* asesoró a dicho país sobre el seguimiento que había de dar a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en virtud del Convenio núm. 169. En el *Perú* se siguió brindando apoyo a la Comisión Interministerial encargada de elaborar un plan nacional de acción para la eliminación del trabajo forzoso entre los pueblos indígenas, lo que dio lugar a la adopción de dicho plan nacional de acción, que se hará operativo en 2007.

Promover la adopción de medidas en el lugar de trabajo

23. Se están elaborando planes de formación en materia de igualdad de género para los empleadores y sus organizaciones, en los que se incluyen módulos sobre la compaginación del trabajo y las responsabilidades familiares, el acoso sexual y la protección de la maternidad. También se solicitó la puesta en marcha de un módulo de formación sobre la aplicación del principio de la igualdad de remuneración, así como la elaboración de una guía práctica sobre la evaluación objetiva de los puestos de trabajo. En un nuevo sitio web se ofrece información, herramientas y orientaciones prácticas para prevenir la discriminación étnica y facilitar la integración en el contexto de la migración, haciéndose hincapié en la adopción de medidas en el lugar de trabajo. Se trata de un instrumento concebido principalmente para las organizaciones de empleadores y de trabajadores⁹.
24. El principio de la no discriminación se incluye en todos los programas y proyectos relativos a la adopción de medidas para atajar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Mediante el SHARE¹⁰, que está en marcha en 23 países, la discriminación basada en el VIH/SIDA se ataja estimulando el cambio de comportamientos, incluso mediante la capacitación de los educadores que imparten formación a sus colegas y compañeros de trabajo. Mediante la realización de numerosas actividades se fortaleció la capacidad de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores para poner en práctica políticas y programas destinados a atajar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, con un énfasis especial en el diálogo social.
25. En el *Brasil*, la OIT ayudó al Gobierno a poner en marcha un programa de promoción de la igualdad de género en las empresas públicas, el cual se ampliará también al sector privado. La OIT apoyó la elaboración de un repertorio de buenas prácticas sobre la igualdad de género en la función pública en *Chile*. Posteriormente, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) elaboró una guía de promoción de la igualdad de género en las

⁹ <http://www.ilo.org/migrant/equality>.

¹⁰ Programa de la OIT de Respuestas estratégicas de las empresas al VIH/SIDA (SHARE).

empresas. En *México*, el Ministerio de Trabajo está preparando una guía similar. En *Hungría*, la OIT está llevando a cabo un proyecto de formación del personal directivo en materia de no discriminación. En *Portugal*, la OIT ayudó a los mandantes a desarrollar un método de evaluación de los puestos de trabajo libre de sesgos de género y para el sector de la bebida y la restauración.

26. En octubre de 2006, la OIT, en cooperación con la ciudad de Londres, organizó el diálogo de políticas del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre «La lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad en pro del trabajo decente» (*Combating Discrimination and Promoting Equality for Decent Work*), durante el cual se examinó un amplio abanico de cuestiones relativas a la igualdad y a la discriminación y se propusieron varias formas de abordar dichas cuestiones en el lugar de trabajo ¹¹.

Ampliar la base de conocimientos

27. Se ha emprendido un estudio con el que se pretende crear una base de información controlada por los mandantes de la OIT y las redes de los países de Asia Oriental encargadas de las cuestiones de género, con el fin de facilitar la elaboración de políticas y la adopción de medidas prácticas destinadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo que respecta a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y a la protección de la maternidad. Han aparecido algunas publicaciones nuevas sobre el tiempo de trabajo, la fijación de salarios y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar en las que se trata un amplio abanico de cuestiones relativas a la discriminación ¹². Se ha publicado un análisis comparativo de los modelos y los enfoques de la promoción de la igualdad de remuneración ¹³. Se han establecido datos de referencia sobre la participación de la mujer en 48 instituciones nacionales de diálogo social ¹⁴. Estos datos muestran que la tasa media de participación en todas las regiones fue del 14,68 por ciento, lo que evidencia la necesidad urgente de que la Oficina promueva un mayor equilibrio de género en estas instituciones.
28. Se finalizaron y publicaron varios estudios monográficos de países (*Bolivia, Camboya, Camerún y Guatemala*) en los que se analizaban las repercusiones de las medidas destinadas a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para los pueblos indígenas y tribales de esos países. Se emprendió una serie de estudios monográficos para documentar las prácticas idóneas y las experiencias relativas a la aplicación del Convenio núm. 169 y fomentar el intercambio de información al respecto. Se realizaron encuestas domésticas y debates temáticos de grupo en tres regiones del Perú para obtener una visión más clara de las manifestaciones y del alcance de la discriminación en el empleo y la remuneración que sufren los hombres y las mujeres indígenas. En cooperación con la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos se ha emprendido un análisis comparativo de las leyes africanas que protegen a los pueblos indígenas y tribales.
29. Se completó un proyecto de apoyo al desarrollo de políticas e instituciones nacionales en la esfera de la migración laboral en los países africanos, en cuyo marco se elaboraron, entre

¹¹ Puede consultarse más información en <http://www.policydialogue2006.org>.

¹² Véase el anexo.

¹³ Chicha M. T.: *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, documento de trabajo núm. 49, DECLARATION (Ginebra, OIT, 2006).

¹⁴ Los resultados de esta investigación se publicarán en 2007 como un documento de trabajo del Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo.

otras cosas, nueve estudios nacionales y tres estudios subregionales de carácter legislativo en los que se analizaba la conformidad de las legislaciones con las normas internacionales. En *Francia* y *Suecia*, la Oficina continuó investigando las prácticas de contratación discriminatorias aplicando y desarrollando aún más la metodología de prueba utilizada anteriormente por la OIT. Se espera que los resultados de estos estudios contribuyan al fortalecimiento de las medidas legislativas y administrativas destinadas a erradicar la discriminación basada en la raza u origen étnico, así como al aumento de las medidas correctivas en los lugares de trabajo. En el marco del proyecto «Mejora de las fábricas en Camboya» (*Better Factories Cambodia*) se realizó una encuesta entre los trabajadores de las fábricas de prendas de vestir que evidenció que el acoso sexual era más habitual de lo que el proceso de control del proyecto dejaba entrever. En *China* se está investigando la situación laboral de las minorías étnicas en dos provincias.

30. En 2006 se introdujeron unas 75 entradas nuevas sobre la legislación relativa a la igualdad de oportunidades y de trato en la base de datos NATLEX. La base de datos sobre las condiciones de trabajo y las leyes laborales se actualizó para incluir en ella la legislación relativa a la protección de la maternidad, el tiempo de trabajo y los salarios mínimos vigente en 2006. En la actualidad abarca 100 países.

Influir en el programa mundial y crear asociaciones

31. La puesta en marcha de estrategias nacionales para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo fue uno de los temas abordados en la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en julio de 2006. En la Declaración Ministerial final¹⁵ se reconoció que era necesario utilizar estrategias de incorporación de la perspectiva de género con miras a crear un entorno propicio para la participación de la mujer en el desarrollo, así como establecer y aplicar marcos legislativos compatibles con las normas internacionales del trabajo. En la Declaración se considera la ratificación y la plena aplicación de los convenios de la OIT relativos a los derechos laborales de las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidades, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas como un medio para promover el empleo pleno y productivo.
32. En su contribución al diálogo de alto nivel dedicado a la migración internacional que se celebró durante el 61.^{er} período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (14 y 15 de septiembre de 2006), la OIT subrayó la necesidad de proteger a los trabajadores migrantes contra la discriminación. La labor realizada por la OIT para atajar la violencia en el trabajo y, en particular, el acoso sexual en el lugar de trabajo se incluyó en el estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas en el 61.^{er} período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrado en octubre de 2006¹⁶. La OIT realizó contribuciones sustantivas durante el período de sesiones del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas de las Naciones Unidas, como la presentación de varias publicaciones y la celebración de una reunión de expertos. Un representante de la Oficina asistió a la reunión anual del Grupo Interinstitucional de Apoyo al Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas.
33. La Oficina siguió presentando informes y documentos informativos a los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos que se ocupan de los

¹⁵ <http://www.un.org/docs/ecosoc/meetings/2006/hls2006/outcome.shtml>.

¹⁶ <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/index.htm>.

instrumentos relativos a la igualdad y a la no discriminación¹⁷, con el fin de promover la coherencia y el refuerzo mutuo de las conclusiones de los órganos de control de las Naciones Unidas y de la OIT con miras a que sirvan de plataforma de acción para promover la igualdad a nivel nacional.

34. La Oficina siguió participando en las negociaciones relativas a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006¹⁸. Esta nueva Convención prohíbe la discriminación por razones de discapacidad en todas las formas de empleo y hace un llamamiento a los Estados para que creen oportunidades en los principales lugares de trabajo para los solicitantes de empleo que tengan discapacidades, de conformidad con las normas y los instrumentos de la OIT pertinentes. El comité que se establecerá para supervisar la aplicación de la Convención habrá de tomar en consideración la información y los conocimientos especializados que le proporcionen determinados organismos especializados, entre ellos la OIT¹⁹.
35. El Banco Asiático de Desarrollo (BAD) y la OIT publicaron de forma conjunta el Manual sobre las normas fundamentales del trabajo (*Core Labor Standards Handbook*), en el que se proporciona información sobre la forma en que el personal del BAD y los funcionarios gubernamentales pueden tener en cuenta las normas internacionales del trabajo, incluidas las relativas a la igualdad, a la hora de diseñar y aplicar los proyectos²⁰. En 2006, la Corporación Financiera Internacional (CFI) publicó una nota de orientación sobre las normas de desempeño relativas a las condiciones de empleo y de trabajo y una nota de prácticas idóneas sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades, las cuales reflejan las normas de la OIT pertinentes²¹. La Oficina también proporcionó asesoramiento a la Corporación Financiera Internacional (CFI) en relación con el documento informativo sobre el Convenio núm. 169 y el sector privado para los clientes de la CFI.

Conclusión

36. La información recibida de las diferentes unidades de la Oficina durante la preparación de este informe pone de manifiesto que un gran número de actividades en esta esfera se ha diseñado y se está aplicando de una forma integrada y multifacética, combinándose diferentes estrategias y enfoques y requiriéndose la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las fases.
37. Los programas de trabajo decente por país preparados en algunos países abordan específicamente las cuestiones relativas a la igualdad y promueven la aplicación de las normas pertinentes. Ha quedado firmemente establecido que el principio de la igualdad y la no discriminación debería abordarse como una cuestión transversal mediante el

¹⁷ Los órganos creados en virtud de tratados competentes en la materia son el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y la Comisión de Trabajadores Migrantes.

¹⁸ El texto de la Convención está publicado en <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>.

¹⁹ Artículo 38 de la Convención.

²⁰ <http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/CLS-Hanbook.pdf>.

²¹ http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/Publications_GoodPractice,
<http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/GuidanceNotes>.

Programa de Trabajo Decente de la OIT. Además, los enfoques orientados a grupos específicos siguen considerándose cruciales para promover la igualdad de acceso al trabajo decente para todos. Esto ha quedado confirmado por la Declaración Ministerial del ECOSOC de 2006, en la que se insta a los gobiernos a contemplar la ratificación y la plena aplicación de los convenios de la OIT relativos a la mujer, los jóvenes, las personas con discapacidades, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas. Esto obliga a la OIT a intensificar sus esfuerzos por promover estas normas y proporcionar asistencia para apoyar su aplicación.

- 38.** La discusión del segundo Informe global sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación en la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2007) en virtud del seguimiento de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por un lado, y la discusión de un plan de acción prevista para la 300.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2007), por otro, representaran oportunidades para reflexionar acerca de estas cuestiones y adoptar decisiones acerca de las actividades futuras de la OIT en materia de discriminación en el empleo y la ocupación. Las actividades de seguimiento del plan de acción, junto con otras actividades de la OIT en la esfera de la igualdad y la no discriminación, se incluirán posteriormente en futuros informes sobre la marcha de las actividades de la Organización.
- 39.** Se solicita a la Comisión que tome nota de la información contenida en el presente documento y que proporcione orientación sobre cualquier actividad de seguimiento que pueda requerirse para intensificar la sensibilización acerca de las cuestiones relativas a la igualdad.

Ginebra, 9 de febrero de 2007.

Este documento se presenta para debate y orientación.

Anexo

Selección de publicaciones y documentos de trabajo

- Chicha, M. T.: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, documento de trabajo núm. 49, DECLARATION (Ginebra, OIT, 2006).
- Chappell, D. y di Martino, V.: *Violence at work* (tercera edición) (Ginebra, OIT, 2006).
- Fultz, E.: *Gender dimensions of social security reform. Volume 2: Case Studies of Romania and Slovenia* (Budapest, OIT, 2006).
- OIT: *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género* (Ginebra, OIT, 2006).
- . *Guidelines for Combating Child Labour among Indigenous and Tribal Peoples* (PRO 169/IPEC, 2006).
- . *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales* (2006).
- OIT/CTNERHI: *Aider les personnes handicapées à trouver un emploi: Manuel pour les formateurs de personnel de services de placement* (2006).
- OIT/Development Cooperation Ireland (DCI): *Employment of people with disabilities: A human rights approach*, Tripartite Technical Consultation Report (East and Southern Africa), Addis Abeba, 23 a 25 de septiembre de 2005 (2006); y Bal Salazar, M. S. y Enríquez Narváez, F. J.: *Los pueblos indígenas y los Objetivos de Desarrollo del Milenio: Guatemala, Comunidad Indígena El Porvenir II* (Ginebra, OIT/PRO 169, 2006).
- Kusakabe, K.: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No. 14 (Ginebra, OIT, 2006).
- Ndiaye, A. I.: *Étude sur le temps de travail et l'organisation du travail au Sénégal: Analyse juridique et enquête auprès des entreprises*, Conditions of Work and Employment Series No. 13 (Ginebra, OIT, 2006).
- Saget, C.: *Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa*, Conditions of Work and Employment Series No.16 (Ginebra, OIT, 2006).
- Sangheon, L.; McCann, D. y Messenger, J.: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (OIT/Routledge, publicación prevista en 2007).
- Tucker, P.: *Compressed working weeks*, Conditions of Work and Employment Series No. 12 (Ginebra, OIT, 2006).
- Tapia, R. V. y Barrenoso, C. A.: *Los pueblos indígenas y los Objetivos de Desarrollo del Milenio: Bolivia, comunidad indígena Jathun Ayllu Amarete* (Ginebra, OIT/PRO 169, 2006).
- Tchoumba, B.; Guechou Bouopda, S. y Messe, V.: *Les peuples indigènes et tribaux et les objectifs du millénaire pour le développement: Micro étude sur les OMD et les peuples indigènes et tribaux au Cameroun* (Ginebra, OIT/PRO 169, 2006).
- Vinding: *Indigenous and Tribal Peoples and the MDGs: Perspectives from indigenous communities in Bolivia, Cambodia, Cameroon and Guatemala*, (Ginebra, OIT/PRO 169, 2006).