



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/CN.4/1997/71/Add.2
14 de enero de 1997

ESPAÑOL
Original: FRANCES/INGLES

COMISION DE DERECHOS HUMANOS
53º período de sesiones
Tema 13 del programa provisional

APLICACION DEL PROGRAMA DE ACCION PARA EL TERCER DECENIO DE LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACION RACIAL

Informe del Sr. Maurice Glèlè-Ahanhanzo, Relator Especial sobre
las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial,
xenofobia y otros tipos análogos de intolerancia

Adición

Misión llevada a cabo en Kuwait

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCION	1 - 11	3
I. SITUACION DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES	12 - 42	5
A. La explotación de los trabajadores no calificados y del personal doméstico	15 - 17	5
B. Inexistencia de una legislación nacional que proteja al personal doméstico	18 - 42	6
II. " <u>BIDUN</u> ", UN CONCEPTO EN EVOLUCION	43 - 63	14
A. Una política de asimilación y de integración nacional	44 - 47	14

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
II. (<u>continuación</u>)		
B. Exclusión y marginación	48 - 49	15
C. Nacionalización y búsqueda de otras nacionalidades	50 - 56	15
D. Detención y prisión	57 - 63	16
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64 - 69	17
<u>Anexo:</u> Programa de la visita		20

INTRODUCCIÓN

Objeto de la misión

1. El Relator Especial visitó Kuwait del 17 al 27 de noviembre de 1996 por invitación del Gobierno kuwaití y de conformidad con el mandato que le había confiado la Comisión de Derechos Humanos en su resolución 1996/21, que el Consejo Económico y Social hizo suya en su decisión 1996/259.
2. La misión se llevó a cabo a raíz de un intercambio de correspondencia y consultas entre el Gobierno kuwaití y el Relator Especial, tras las denuncias de discriminación racial y xenofobia de que eran objeto los trabajadores migrantes, en particular las empleadas de servicio doméstico procedentes de la India, Sri Lanka, Bangladesh y Filipinas que le fueron transmitidas ¹. Las observaciones del Gobierno kuwaití se publicaron en el informe A/450/476 (párrs. 14 y 15) y se señalaron a la atención de la Asamblea General y de la Comisión. También se señaló a la atención del Relator Especial la situación de los bidun.
3. En consecuencia, se consideró conveniente hacer una vista sobre el terreno para celebrar reuniones tanto con las autoridades políticas de Kuwait como con las organizaciones no gubernamentales y las comunidades interesadas. El Relator Especial celebró también sesiones de trabajo con los responsables del empleo de las embajadas de Bangladesh, la India, Filipinas y Sri Lanka. En el anexo al presente informe figura una lista detallada de las personas y organismos entrevistados.

Consideraciones generales

4. Ante todo, conviene subrayar que la misión se desarrolló en una atmósfera de gran comprensión, a lo que contribuyó la voluntad de diálogo de las autoridades kuwaitíes. Los efectos psicológicos de la guerra del Golfo se dejaron todavía sentir a través de las conversaciones, lo que hace sumamente difícil enfocar y comprender la cuestión de los trabajadores migrantes y de los bidun, calificados indistintamente de "indocumentados" y también "sin nacionalidad" y de "residentes ilegales".
5. A los kuwaitíes les preocupa mucho la situación de los "POW" ², prisioneros de guerra retenidos en el Iraq. Esta cuestión se ha suscitado con inquietud en todos los encuentros. Algunas personas temen que la cuestión de los derechos humanos se haya planteado como una maniobra de diversión a fin de "desestabilizar a Kuwait, que es el país más democrático y más respetuoso de los derechos humanos en la región". Se les aseguró que éste no era el objetivo de la misión del Relator Especial, que interviene por invitación del Gobierno a raíz de las denuncias de discriminación racial y xenofobia que le han sido transmitidas.
6. Para comprender cabalmente las manifestaciones e incidentes de discriminación racial o xenofobia en Kuwait, conviene tener presentes los datos demográficos y socioculturales de este país.

7. De una población estimada en unos 2 millones de habitantes, el número de kuwaitíes es aproximadamente de 700.000, en tanto que el de extranjeros asciende casi a 1,3 millones ³. Los kuwaitíes son una minoría en su propio país. Se calcula que hay casi el doble de extranjeros que de kuwaitíes, entre ellos unos 120.000 bidun.

8. En el mercado de trabajo, los kuwaitíes representan menos del 20% de los trabajadores, e incluso hay al parecer 10.0000 diplomados sin empleo; hay algunas personas que esgrimen este argumento para destacar hasta qué punto Kuwait es un país abierto y generoso hacia los extranjeros. ¿Pero no se trata más bien de una cuestión de política nacional?

9. ¿Cabe hablar de discriminación racial o xenofobia en el Kuwait? Conviene mitigar la respuesta. El sistema social es el que conduce a la explotación de la mano de obra no calificada y, en particular, del personal de servicio doméstico, sobre todo de las mujeres, y a la marginación de los bidun. Sin embargo, se advierten tendencias xenófobas que se acentúan debido a la actitud de los ricos hacia los pobres. Kuwait necesita todavía mano de obra extranjera, calificada o no, pero el país se siente abrumado por los extranjeros. Una parte de la opinión pública expresa la necesidad de mantener la identidad cultural nacional y hace presión sobre el Gobierno para llevar una "vida separada y protegida". Habida cuenta de la gratuidad de los servicios públicos (enseñanza, salud) algunos kuwaitíes se consideran abandonados en relación con los extranjeros. Así, por ejemplo, el kuwaití se considera perjudicado cuando quiere ver a un médico y observa que éste está acaparado por extranjeros; de ahí que el público en general exija hospitales separados y médicos dedicados exclusivamente a atender a los kuwaitíes; algunos exigen barrios separados.

10. El Gobierno se resiste a estas tendencias xenófobas (temor y rechazo del extranjero, voluntad de vivir separados de los extranjeros); se ha negado a construir hospitales para extranjeros distintos de los hospitales para los nacionales; pero existen viviendas para los trabajadores extranjeros. La realidad es que, hasta la fecha, no se han observado propósitos racistas o xenófobos, pero persiste la cuestión de los bidun.

11. La legislación sobre la nacionalidad es discriminatoria, en cuanto que establece una jerarquía entre los ciudadanos. Las personas que adquirieron la nacionalidad kuwaití por el hecho de haberse asentado en el país antes de 1920 son ciudadanos de pleno derecho, en tanto que los que adquirieron la nacionalidad sobre la base de otros criterios no gozan de la plenitud de los derechos civiles y políticos. Además, el hijo de una mujer kuwaití casada con un bidun o un extranjero no es kuwaití. La atribución de la nacionalidad kuwaití depende del poder discrecional del Ministerio del Interior y escapa por lo tanto a toda garantía judicial. En términos generales, la atribución de la nacionalidad kuwaití está considerada como un privilegio y no como un derecho.

I. SITUACION DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

12. En la presente sección del informe se hará referencia a los trabajadores migrantes, a sus modales de contratación, a sus condiciones de trabajo, en particular el trato que reciben y que ha dado lugar a acusaciones de discriminación racial y xenofobia, y, en términos generales, a las violaciones de los derechos humanos.

13. Existen graves problemas por lo que respecta a la situación de los trabajadores extranjeros, sobre todo los trabajadores no calificados, entre ellos los empleados domésticos de origen asiático, en su mayoría del sexo femenino. Su estatuto no se rige por una legislación única, clara, y su suerte depende exclusivamente del empleador y de la administración, sin ninguna protección jurídica. Muchos empleadores infligen malos tratos al personal doméstico que, con frecuencia, huye para refugiarse en las embajadas de sus países. Otros, acusados por el empleador, con razón o sin ella, de haber robado bienes suyos, son detenidos en su huida y trasladados al centro de detención de Dasma, antes de ser expulsados sin ninguna protección judicial.

14. Las condiciones de vida en el centro de detención de Dasma y en la prisión de Talha, donde son internados los trabajadores y trabajadoras que tienen un pleito con su empleador en espera de su expulsión, son sumamente precarias. En el centro de Dasma, cuando lo visitó el Relator Especial, había detenidos 125 hombres en una sala y unas 60 mujeres en otra. Las condiciones de higiene dejan que desear, y reina una gran promiscuidad. Esto constituye un atentado contra los derechos de los trabajadores extranjeros.

A. La explotación de los trabajadores no calificados y del personal doméstico

15. Como se ha indicado anteriormente, las dos terceras partes de la población de Kuwait son de origen extranjero, pertenecientes a un centenar de nacionalidades diferentes (entre 100 y 145 nacionalidades). Conviene distinguir aquí: a) el sector público y el sector privado, que comprende a su vez el sector petrolero o económico; b) el personal doméstico; y c) la mano de obra (calificada y no calificada).

1. Las categorías socioprofesionales

16. Según los especialistas de derecho laboral, en Kuwait cabe distinguir cuatro categorías socioprofesionales: a) el sector gubernamental (la administración pública) que no plantea problemas en cuanto a las modalidades de contratación y condiciones de trabajo [sueldo: 450 dinares kuwaitíes (KD) al mes o 650 KD; el Gobierno ofrece el alojamiento]; b) el sector público, que incluye las sociedades, empresas y cooperativas del Estado, y que se rige por la Ley N° 38 de 1964 sobre el trabajo; c) el sector petrolero, que se rige por la legislación laboral kuwaití; por lo que respecta a estos sectores, existen por lo tanto leyes, como afirman los especialistas de derecho laboral de la Facultad de Derecho de Kuwait: estas

leyes contienen artículos generales inspirados en los convenios internacionales; no obstante, algunos artículos deberían modificarse para tener en cuenta los convenios internacionales que Kuwait tiene en gran estima, en particular desde su liberación a raíz de la invasión; d) por lo que respecta al personal doméstico, se aplica el Código Civil y las leyes generales.

2. La indispensable mano de obra extranjera

17. Kuwait es un pequeño país cuya prosperidad atrae a los nacionales de países de la región y otros países que tienen problemas económicos. El auge del petróleo y el rápido desarrollo del país atrajo a un gran número de trabajadores. La oferta de mano de obra calificada y no calificada se satisface en gran parte mediante la inmigración de trabajadores procedentes sobre todo de países árabes (egipcios, palestinos ⁴) que detentan pasaportes egipcios, jordanos o libaneses). Recientemente se han contratado trabajadores calificados procedentes de la India y del Pakistán. En cuanto a la mano de obra no calificada que se ocupa principalmente de labores domésticas (asistentas, amas, guardianes, criados, cocineras, conductores, etc.) o que trabajan en empresas de limpieza y en la industria del petróleo, procede esencialmente de Bangladesh, de la India, de Filipinas y de Sri Lanka. Esta última categoría, integrada por unas 850.000 personas, es la que tiene problemas (malos tratos, retención del sueldo y abusos deshonestos).

B. Inexistencia de una legislación nacional que proteja al personal doméstico

1. La contratación del personal doméstico

18. La contratación del personal doméstico no está sometida a ninguna legislación. Se realiza a través de agencias kuwaitíes de empleo. Estas agencias tienen un catálogo de personas que se encuentran en el extranjero y que desean venir a Kuwait. Hay que decir que algunas agencias de contratación de Kuwait son oficinas de tráfico de trabajadores, que sólo pretenden ganar dinero. Así, algunas se comprometen a contratar y colocar a 1.000 empleados domésticos al año. La oferta es superior a la demanda. Esto da lugar a un regateo y a un nivel de sueldos desigual, que puede oscilar entre 20 y 45 dinares kuwaitíes; incluso los Estados exportadores de mano de obra se hacen la competencia; no aplican una política coherente y rigurosa; cada Estado defiende sus intereses en función de sus tasas de desempleo.

19. El personal doméstico se contrata en principio para dos años; hay también contratos de cinco años. El patrón o garante, que tienen derecho a dos empleados domésticos, procura que en caso de incapacidad de uno de ellos pueda ser expulsado y sustituido por otro. En caso de fuga o de expulsión, debe ser sustituido. Por esta razón, el patrón confisca los documentos de viaje del empleado (pasaportes con visa y otros documentos administrativos) y los guarda para confiarlos a la policía si hay motivos para expulsar al empleado. La mayor parte del personal doméstico no tiene ningún contacto con

el extranjero, ni siquiera en el interior de Kuwait. Al no saber leer, en su mayor parte, no conocen la dirección de sus patronos. En caso de golpes y violencia, de lesiones o violaciones, se refugian en la embajada de su país; por otra parte, cuando sienten la nostalgia y quieren regresar antes de finalizar su contrato, o cuando buscan un empleo mejor remunerado, abandonan el domicilio de su empleador para refugiarse en la casa de seguridad de la embajada.

2. El garante, patrón

20. La persona que busca un empleado doméstico -según la ley cada kuwaití tiene derecho a contratar dos empleados (doncella, chófer o cocinero)- se dirige pues a una de las muchas agencias de empleo. Hace su elección en el catálogo que le presentan y paga 400 dinares; al cabo de uno o dos meses, viene a recoger su "artículo" en tanto que "cafil" o garante. A partir de ese momento dispone del empleado; algunos afirman que existe un contrato; en realidad no hay ni derechos ni obligaciones para una u otra parte. Según la costumbre, el empleado doméstico recibe unos 35 dinares al mes, sin perjuicio de los aumentos progresivos de sueldo a discreción del patrón. El patrón proporciona a los empleados alojamiento, comida y vestido. En la práctica, no hay horas de servicio: la empleada se encarga de la cocina, lava los platos y la ropa y cuida de los niños. Es la "chica para todo". Las empleadas tienen derecho a un día de descanso. Las que tienen permiso de su patrono para salir se reúnen en el centro de la ciudad de Kuwait el viernes, aunque a otras las retienen en el domicilio los empleadores que temen que huyan o vuelvan encintas.

21. Las relaciones entre empleados domésticos y empleadores se complican debido a las dificultades de adaptación al medio sociocultural kuwaití. En general, los empleados domésticos que llegan de los países de Asia mencionados anteriormente no hablan el árabe e ignoran todo de la cultura del país. En el caso de Bangladesh, con frecuencia el único lazo común entre ellos es el islam. Por lo tanto, les resulta difícil adaptarse a las costumbres del país de acogida. La comunicación es sumamente difícil, por lo que se recurre a veces a métodos rudos, incluidos los bastonazos, para hacerse comprender y hacer comprender lo que se espera de la empleada. Por otra parte, las mujeres kuwaitíes son cada vez más conscientes del problema social que plantea el hecho de confiar sus hijos a las empleadas domésticas que, a pesar de su cultura e incluso de su religión diferente, aseguran en cierto modo la educación de los hijos sobre los que deben tener cierta influencia.

22. Una de las consecuencias de la modalidad de contratación del personal doméstico, de las condiciones de vida que se les imponen y de las dificultades de adaptación a la sociedad kuwaití en las familias en cuyo seno deben vivir e integrarse, son las tensiones que se producen rápidamente entre empleados y empleadores.

23. Son muchos los empleados domésticos que se enfrentan con un dilema habida cuenta de los malos tratos que deben soportar. En general, se endeudan en su país para pagar los gastos de visa y contratación. No pueden regresar sin

antes poder saldar sus deudas y pagar su viaje de vuelta, ya que el empleador puede negarse a pagar los gastos de viaje. Ocurre también que el empleador quiera recuperar el dinero pagado a la agencia de contratación (400 dinares). Esta es la razón por la que, además de confiscar los documentos de sus empleados, muchos empleadores les retienen de tres a cuatro meses de sueldo.

24. Si un empleado abandona su puesto, puede ser acusado de haber robado bienes de su empleador. Se publica una orden de búsqueda en la que se le califica de absconded (fugado); su fotografía se publica en los diarios con el aviso "se ruega ponerse en contacto con...". El empleador se aferra al empleado, es algo suyo, que le pertenece. Puede obligarle a volver a trabajar o dejar que ingrese en prisión, ya que se ha convertido en un bidun, "indocumentado o residente ilegal"; será recluido en el centro administrativo de Dasma y después en la prisión de Talha. En tal caso debe pagar él mismo su billete de repatriación, a menos que la embajada o el Gobierno kuwaití asuman los gastos.

25. Algunos oficiales reconocen que ciertos empleados sufren malos tratos pero no de la importancia o gravedad que pretende una prensa libre que no deja de criticar ni a la Asamblea Nacional ni al Gobierno. Se señala que se cometen algunos abusos pero que no hay que generalizar: los golpes, lesiones y violaciones no son tan frecuentes como quisiera hacerse creer. Por lo demás, añaden, por pudor, las mujeres no hablan a menos que se trate de un gran escándalo. Las quejas más frecuentes se refieren al impago de los sueldos a los empleados (de 25 a 35 dinares), y ello durante varios meses.

26. En la comunicación del Gobierno kuwaití de fecha 13 de abril de 1995, puede leerse: "En la esfera judicial, cabe mencionar que los tribunales kuwaitíes han condenado a penas que oscilan entre algunos meses de prisión y 10 años de reclusión a un cierto número de personas declaradas culpables de abusos deshonestos contra las empleadas domésticas".

3. Algunas situaciones mencionadas por representantes de embajadas

27. Las entrevistas que ha mantenido el Relator Especial con los encargados de las cuestiones laborales de las Embajadas de la India, Filipinas, Sri Lanka y Bangladesh, que periódicamente visitan a sus compatriotas recluidos en Dasma, han corroborado las diferentes informaciones sobre la situación de los empleados domésticos obtenidas a través de instituciones, periodistas, organizaciones no gubernamentales y la universidad, así como a través de encuestas (por sondeo) efectuadas en el Centro de Dasma y en la prisión de Talha.

28. El Relator Especial quisiera agradecer a todos sus interlocutores la ayuda preciosa que le han prestado facilitándole información. Esta se ha utilizado de forma sintética, lo que permitirá, al menos eso espera, comprender la complejidad de la situación del personal doméstico en Kuwait.

29. En Kuwait hay 130.000 trabajadores procedentes de Bangladesh, de los que 7.000 a 10.000 son empleados domésticos "apreciados a causa de su timidez" y por ser correligionarios. A ello hay que añadir 6.000 nacionales

de Bangladesh reclutados por el ejército de Kuwait, pues Bangladesh participó activamente en la liberación de Kuwait. Estos soldados están encargados de la limpieza de minas, la vigilancia de puntos estratégicos y la logística militar. Las dificultades que han encontrado los trabajadores de Bangladesh se centran en el impago de salarios, el permiso de residencia y los visados. La solución de los litigios puede demorarse; los demandantes desisten de su acción y pierden. En general, se trata de mano de obra no calificada que trabaja en el sector de la limpieza (calles, escuelas, hospitales). En Kuwait hay 400 empresas de limpieza. El salario oscila entre 25 y 30 KD por mes. Los obreros están alojados en los barrios de Hassabia y Abbasia, en barracones, amontonados los unos sobre los otros, en literas; sólo dos de estas empresas ofrecen salarios y alojamientos aceptables, mientras que en el sector industrial algunas sociedades se esfuerzan por ofrecer buenos alojamientos y buenos salarios y respetan la legislación laboral de Kuwait. Los trabajadores utilizan los transportes públicos. No son alimentados por los empleadores. En general, las condiciones de vida son duras, inhumanas, lo que ha hecho comentar a un trabajador migrante: "es una explotación; las condiciones de vida son insostenibles, como en una cárcel. No he encontrado la justicia entre mis hermanos musulmanes". Las autoridades de Kuwait son receptivas a las quejas pero tratan de evitar la repatriación de los trabajadores que han pasado a ser ilegales y se esfuerzan por colocarlos en otra compañía, sobre todo si la que los empleaba ha quebrado. Con independencia de las condiciones precarias de vida en el Centro de Dasma, algunos estiman que funciona bien como tribunal menor donde los casos se resuelven por la vía amistosa.

30. Bangladesh aprobó una ley que prohibía a sus ciudadanos salir al extranjero para ocupar puestos de trabajo como empleados domésticos, etc., antes de haber cumplido 25 años; esta ley ha sido abolida hace cuatro meses.

31. En lo que respecta a los empleados domésticos, hay que deplorar algunos abusos sexuales que se denuncian ante la justicia, pero los tribunales tardan mucho en decidir. La información facilitada por el Ministerio de Justicia muestra, en efecto, que los casos son aplazados de un año a otro. Esta lentitud del aparato judicial incita a los interlocutores del Relator Especial a preferir el Centro de Dasma que, según su opinión, funciona como tribunal menor que busca soluciones amistosas (pago de los atrasos salariales, billete de repatriación). En caso de cesación de los servicios o de enfermedad, el empleado debe recurrir al garante que retiene sus documentos oficiales, y frecuentemente se ve obligado a pagarse él mismo su billete o bien se encarga de ello la embajada. Antes de su partida o de su expulsión, se toman las huellas digitales: está prohibido el retorno antes de dos o cinco años, según los casos. A fin de evitar dificultades, Bangladesh ha pedido a las agencias de contratación que formen una asociación nacional y designen un delegado que estará en contacto con los países proveedores de mano de obra y empleados domésticos para definir una política común. Además, se ha sugerido que se apruebe una ley de salario mínimo (para las empresas de limpieza, los guardianes y los empleados domésticos); modificar la reglamentación de los permisos de residencia (de trabajo: el permiso de trabajo depende del permiso de residencia), con el fin de facilitar la repatriación de los que quieren volver por voluntad propia,

por enfermedad o por falta de visado; mejorar la situación de los pastores, la categoría de trabajadores más desfavorecida, que viven en condiciones inhumanas, sin contacto con la ciudad, aprovisionados por sus empleadores sólo cada 15 días, cuando la legislación prohíbe formalmente contratar a personas como pastores si tal condición no figura expresamente en el contrato, disposición que los patrones eluden alegremente. Los pescadores que se califican como temporeros viven igualmente en condiciones precarias en barracones de fortuna cerca de Doha.

32. Filipinas es un gran exportador de mano de obra a Kuwait. Cincuenta y cinco mil (55.000) filipinos trabajan en este país, de los cuales 28.000 son trabajadores domésticos entre los que figuran 15.000 a 20.000 trabajadores ilegales. Los trabajadores domésticos son reclutados por agencias que operan ilegalmente en Filipinas; aunque el Gobierno filipino haya prohibido desde 1988 la explotación de la mano de obra, las agencias privadas reclutan, sin visado y a cambio de dinero, de 25 a 30 personas por mes. Los empleados domésticos de Filipinas son los más buscados porque son los más instruidos. Los gastos de contratación de los empleados domésticos filipinos son más elevados que los de trabajadores procedentes de otros países. Hay que pagar a la agencia de contratación entre 450 y 480 KD por contratar una criada filipina. Estas trabajadoras tienen un salario mensual de 45 a 65 KD; a veces los empleadores se muestran más exigentes, lo que provoca tensiones, violencias y la huida de los domésticos. Como muestran más seguridad, pues son más instruidos que los demás, los empleados domésticos procedentes de Filipinas reaccionan frente a los malos tratos y abusos, lo que irrita a los empleadores y provoca incidentes, algunos de ellos trágicos y denunciados por la prensa. Los empleados domésticos de otros países, debido a su nivel de escolarización y a la barrera lingüística, no reaccionan tan fácilmente.

33. En la Embajada de Filipinas existe un centro de acogida que abriga a un centenar de empleados domésticos enfrentados con sus empleadores a raíz de malos tratos, violencias o violaciones, o por causa de embarazo o enfermedad. Fundamentalmente se trata de mujeres; de los 102 casos pendientes el día de la entrevista, no había más que un solo hombre. Se estima que entre el 60 y el 70% de las personas que han encontrado refugio en la embajada no dice siempre la verdad, pero hay fotos de empleados domésticos con los ojos llenos de hematomas. Según se indica, sirve de consolación que las autoridades de Kuwait sean conscientes de estos abusos y cooperen activamente con la embajada; por lo demás, esta cooperación se ha traducido en la reciente apertura de la Embajada de Kuwait en Manila.

34. Hay 80.000 empleados domésticos procedentes de Sri Lanka y 20.000 trabajadores calificados protegidos por la legislación laboral. Por el contrario, los empleados domésticos se encuentran con graves problemas. El empleador muchas veces no quiere tramitar el permiso de residencia, ni siquiera después de dos o tres años de servicios; los empleados domésticos por su parte, en general mujeres, no pueden volver a su país sin ese permiso. En ese caso son enviados al Centro de Dasma donde la solución del caso puede demorarse dos o tres meses.

35. El empleador se niega muchas veces a pagar el billete de vuelta; muchos empleados domésticos se han refugiado en la embajada. A veces los salarios no son abonados, y además es necesario demostrar este hecho; hay empleados que declaran no haber recibido su salario desde hace 18 meses, pero al no haber un justificante de la paga les resulta difícil probar el hecho ante un tribunal. Cuando el empleador niega todo, no puede hacerse nada.

36. La solución que se está examinando consistiría en mantener un registro de los salarios o exigir, con el acuerdo de las autoridades de Kuwait, el depósito de una parte del salario del empleado en una cuenta bancaria. El Gobierno de Sri Lanka tiene previsto, así, hacer que se introduzca en el contrato de trabajo una cláusula que estipule que el 80% del salario debe ser depositado por los empleadores en una cuenta bancaria de Sri Lanka. El visado entregado a un emigrante sería comunicado a la embajada de Sri Lanka en Kuwait, lo que permitiría conocer el nombre y la dirección de las familias que acogen a empleados domésticos. Se ha sugerido a este propósito que sería más indicado que el empleador se dirigiera a la embajada o al Centro de Dasma para saber si el empleado doméstico que ha escapado se encuentra allí, antes de dirigirse a la policía, y no al contrario como sucede actualmente, lo que provoca la detención de aquél.

37. Hay que destacar que los empleados del Estado, incluso los extranjeros, están en general bien tratados y disfrutan gratuitamente de las ventajas sociales (escuela, sanidad, alojamiento). Las grandes empresas empleadoras atraviesan dificultades y los obreros son explotados. Las cooperativas del Estado ofrecen 20.000 empleos, el 95% de los cuales están ocupados por extranjeros y el 5% por nacionales. Se trata de cooperativas agrícolas, de consumo (mercados centrales, cooperativas artesanales y de ahorro) y de inversiones. Con algunas raras excepciones, los salarios no son abonados; el alojamiento ofrecido por las empresas del sector económico, aparte del sector del petróleo, son inadecuados: los obreros viven en barrios pobres, en barracones, como en Hassaoui y Abbassia, destinados a los obreros encargados de la limpieza y mantenimiento de los edificios públicos, de las plazas y las calles. Son alojados en grupos de seis a ocho personas por habitación, en condiciones de higiene dudosas y con una gran promiscuidad. Por un salario de 30 a 35 KD por mes, trabajan dos turnos de 8 horas por día. Antes de partir de su lugar de origen, deben pagar una garantía a la agencia de contratación. Por ejemplo, los iraníes pagan de 700 a 800 KD para obtener el visado. Se les promete unos salarios elevados; a su llegada a Kuwait, el contrato es revisado. Son contratados por un período de dos a cinco años. Tienen su familia en su país. Tienen miedo de volver a su país sin haber reembolsado las deudas contraídas para pagar las formalidades de la contratación (visado y viaje). Se trata de un círculo vicioso: sin el permiso de residencia, el trabajador migrante, que se convierte en un "indocumentado", está en situación de residencia ilegal. Es buscado, a continuación pasa por Dasma a la espera de ser transferido a la prisión de Talhat, y allí, al cabo de una detención administrativa de duración imprevisible, puede ser expulsado o repatriado.

38. En cuanto a su situación familiar (matrimonio, reagrupación familiar), también es difícil. Los matrimonios son registrados en la embajada; en el caso de los nacionales de Sri Lanka, por ejemplo, se necesita la autorización del Gobierno, el cual se asegura de que los novios no estaban ya casados en su país de origen. La reagrupación familiar depende del tipo de visado. Los poseedores de un visado N° 20, a saber, el personal doméstico, no tienen permitida la reagrupación de los esposos; cuando se produce un matrimonio entre titulares de visados N° 20, es difícil que los hijos nacidos de estos matrimonios sean registrados y obtengan un permiso de residencia. En el caso de los titulares de un visado N° 18, es decir, los que trabajan en el sector económico privado, como el vestido, la reagrupación familiar se autoriza en función del nivel de los salarios: el salario debe ser por lo menos de 650 KD, y se trata de un empleado de un ministerio, titular de un visado N° 17, de 450 KD. Para ese fin, se dirigen directamente al servicio de inmigración. Pueden hacer venir a su mujer o a su marido, pero sólo como titulares de un visado N° 20, a saber, como empleados domésticos o como conductores de automóviles y mano de obra calificada. Los empleados domésticos no tienen derecho a la reagrupación conyugal.

4. Kuwaitíes parados, promoción y protección de los derechos humanos por componentes de la sociedad civil

39. Las siguientes informaciones han sido corroboradas a través de las conversaciones que el Relator Especial ha tenido con la Asociación kuwaití de derechos humanos, la cual destaca las difíciles perspectivas socioeconómicas en Kuwait: el paro y la influencia de los empleados domésticos en la educación de los niños. El sector público y el sector privado rivalizan entre sí para contratar mano de obra. Cuando el sector privado no puede encontrar personal dirigente kuwaití, recurre a los extranjeros. Como se ha subrayado muchas veces, Kuwait contrata mano de obra no calificada y la forma. Algunos trabajadores, una vez formados por las empresas, se dirigen a otros países para buscar fortuna.

40. Se manifiesta una cierta inquietud por el porvenir de los kuwaitíes, quienes temen el paro en el futuro. Se señala que algunos grupos fundamentalistas y de otro tipo quisieran que las mujeres se quedaran en sus casas para ser reemplazadas por mano de obra extranjera. Sin embargo, según la Asociación kuwaití de derechos humanos, en el año 2005 Kuwait tendrá 3 millones de habitantes de los que sólo un tercio serán kuwaitíes. La Asociación kuwaití de diplomados, por su parte, se manifiesta igualmente preocupada por la cuestión del paro de los kuwaitíes. Según las informaciones que ha facilitado al Relator Especial, la mano de obra calificada se elevaría a 150.000 personas, un 17% kuwaitíes y un 83% extranjeros, también afirma que el Instituto General de Estudios Aplicados registra 50.000 diplomados cada año, y de que la universidad salen 20.000 diplomados anuales; 10.000 diplomados del sistema general de educación están en paro. Pero el Gobierno no quiere deshacerse de los extranjeros. El problema, prosigue el razonamiento, es que los kuwaitíes no tienen el empleo que les hace falta. Hay kuwaitíes que no trabajan en su área de competencia profesional, y se diferencian dos formas de paro: a) "el paro oculto", debido a que el Gobierno contrata porque la Constitución

le obliga a dar trabajo a todos los kuwaitíes, pero las personas no trabajan en su especialidad; b) "el paro patente", debido a que se contrata a más de una persona para desempeñar la misma función, lo que tiene un costo elevado y lleva a la ineficacia. Los interlocutores del Relator Especial deducen de ello que:

"No se puede hablar de injusticia en Kuwait frente a los extranjeros. Los extranjeros reciben un salario correcto y una formación; cuando vuelven a sus países de origen han progresado; por lo tanto, Kuwait forma mano de obra para el extranjero; se critica injustamente a Kuwait agrandando los incidentes que se producen en las relaciones con los trabajadores migrantes que, de todas formas, se benefician de mejores condiciones en Kuwait que en sus países de origen. ... Los malos tratos que padecen aquí están vinculados a las necesidades de los países que se han convertido en exportadores de mano de obra y que compiten a la baja entre sí a través de sus representantes en Kuwait... Se quiere sustituir a los extranjeros por kuwaitíes porque éstos están en paro. Los economistas piensan que esta sustitución será difícil ya que es preciso distinguir entre el trabajo doméstico, que los kuwaitíes no piensan realizar, y los empleos calificados, a los que aspiran pero que al mismo tiempo exigen una formación a largo plazo".

41. Los kuwaitíes son conscientes de los problemas que plantean los bidun y la necesidad, de momento difícilmente eludible, de contratar mano de obra extranjera, calificada o no. La mayor parte de los interlocutores del Relator Especial están de acuerdo en que "es necesario respetar los derechos humanos, los de los detenidos en tanto que seres humanos, con más motivo aún si se trata de personal doméstico que comparte la vida familiar o de simples discusiones entre empleados y empleadores". Se muestran identificados con la imagen de Kuwait como país muy abierto, democrático y hospitalario. La Asociación kuwaití de derechos humanos, dependiente de la Organización Árabe de Derechos Humanos cuya sede está en El Cairo, se ha comprometido a participar en la promoción de los derechos humanos. Todavía no está reconocida por el Gobierno; según afirma, no hay normas oficiales referentes a las organizaciones no gubernamentales. Colabora con el Comité de Derechos Humanos de la Asamblea Nacional. Ha logrado que se presente en la Asamblea Nacional un proyecto de ley que le permitirá ser reconocida como Asociación Nacional de Derechos Humanos. El proyecto ha sido examinado, pero no ha sido aprobado todavía.

42. Además, una parte progresista de la élite, los escritores y los periodistas velan por el respeto de los derechos humanos y, a través de sus obras y de la prensa, critican y fustigan al Gobierno y denuncian los malos tratos infligidos a los trabajadores extranjeros, en particular a los empleados domésticos. En la universidad se ofrecen cursos sobre los derechos humanos y son muchos los profesores de la Facultad de Derecho que al mismo tiempo son consejeros del Gobierno y de la Asamblea Nacional.

II. "BIDUN", UN CONCEPTO EN EVOLUCION

43. El Relator Especial se esforzará por dar a conocer un problema aparentemente sencillo pero que se ha complicado debido a la historia política de Kuwait, una legislación contradictoria y sin continuidad. Funda su análisis en las entrevistas que ha mantenido con distintos interlocutores, oficiales o no. Se apoya ante todo en las sesiones de trabajo que ha mantenido con responsables del Ministerio del Interior, del Ministerio de Asuntos Sociales, el Comité de Derechos Humanos de la Asamblea Nacional, el Presidente del Comité encargado de los asuntos relacionados con los residentes ilegales, universitarios y periodistas. El Relator Especial ha estimado que puede deducir lo siguiente de los diferentes encuentros.

A. Una política de asimilación y de integración nacional

44. Los pobladores de Kuwait vinieron de Arabia hace unos 200 años; eran nómadas, pastores y pescadores de perlas. En 1946, el descubrimiento de petróleo provoca la afluencia de trabajadores migrantes y de personas procedentes de los países vecinos. En 1959 fue adoptada la Ley de nacionalidad y de estancia de extranjeros. Según esta ley: a) se consideran kuwaitíes de origen las personas establecidas en el país antes de 1920; b) las personas que se han instalado en el país después de 1920 pueden adquirir la nacionalidad kuwaití por naturalización; c) según el apartado d) del artículo 25, los nómadas estaban exonerados del visado de entrada y de permiso de estancia; disfrutaban de libertad para ir y venir.

45. Posteriormente se ha estimado que había una laguna en la ley; el apartado d) del artículo 25 fue suprimido. Ello provocó que algunos bidun que se instalaron en Kuwait, sedentarizándose, se encontraran sin documentos y se convirtieran en personas sin nacionalidad precisa. A estos bidun históricos se han añadido los extranjeros que entraron en Kuwait y ocultaron o destruyeron sus documentos para poder atribuirse la nacionalidad kuwaití a fin de beneficiarse de la prosperidad del país, principalmente de los beneficios sociales.

46. Se ha planteado y sigue planteándose la cuestión de la forma de resolver administrativamente la situación de los bidun. Para ello, se han distinguido dos categorías de personas: a) las personas que merecerían la nacionalidad kuwaití porque tienen uno o varios parientes que poseen esa nacionalidad; b) las personas que no ha podido demostrarse que posean una nacionalidad extranjera y que reciben un permiso de estancia una vez que han recibido un pasaporte de su país o de otro país.

47. En 1960, 1970 y 1980, el Gobierno trató a todas esas personas en condiciones de igualdad con los ciudadanos kuwaitíes. A escala administrativa, se distinguía entre los kuwaitíes de origen y los kuwaitíes con un "pasaporte temporal", a los que designaba en los censos como "residentes locales". Tanto los kuwaitíes de origen como los residentes

locales se beneficiaban de las mismas ventajas sociales, y de la gratuidad de la escolarización y de la atención médica; eran aceptados en el ejército y en la policía.

B. Exclusión y marginación

48. Esta situación se mantuvo hasta 1986; en ese momento se ejercieron presiones sobre los titulares de pasaportes temporales para que demostraran su nacionalidad. En consecuencia, el pasaporte temporal fue suprimido y los residentes locales no pueden desplazarse más. En 1961 se proclamó la independencia, poniendo fin al protectorado británico de 1899. En 1963 se promulgó una nueva ley de nacionalidad: la nacionalidad se basa en el ius sanguinis, pero sólo las personas que figuraban en el censo de 1965 han sido consideradas kuwaitíes. Quienes pretendan que estaban en Kuwait en ese momento deben demostrarlo. Así pues, puede suceder que en una misma familia haya miembros que son kuwaitíes y otros que no son reconocidos como tales.

49. La ley de 1959 no ha sido aplicada correctamente. Un comité considera que una persona es kuwaití, el siguiente comité dice que su hermano no es kuwaití. Hasta 1985, todos eran tratados como kuwaitíes. Antes de 1985, los hijos de una kuwaití y de un bidun eran considerados kuwaitíes. Esta disposición ha sido suprimida. En consecuencia, estos hijos se convierten en apátridas. En una misma familia, los hijos de menos de 18 años pueden adquirir la nacionalidad kuwaití, pero los que tienen más de 18 años siguen siendo bidun.

C. Nacionalización y búsqueda de otras nacionalidades

50. Los bidun representan un tercio del ejército. Ocupan puestos importantes y difíciles; la mayor parte de ellos se ha naturalizado; tras la liberación, algunos fueron transferidos a puestos menos difíciles, conservando sin embargo su salario. Se adoptó una política de naturalización que los favorece y su suerte es mejor que la de los bidun civiles.

51. De los 651 prisioneros de guerra detenidos en el Iraq, unos 100 son bidun. Sus familias reciben el 70% de su salario, en tanto que el 30% se reserva para ellos. El Comité de Prisioneros de Guerra les entrega 1.500 dólares al mes y les garantiza la gratuidad de los servicios sociales.

52. Los interlocutores del Relator Especial le hicieron notar que después de la liberación muchos bidun hicieron valer su verdadera nacionalidad a fin de obtener un permiso de residencia. Según esos interlocutores, el Gobierno alienta a los bidun a dar a conocer su verdadera nacionalidad con miras a regularizar su situación; por esta razón, se considera que su número ha pasado de 250.000 a 120.000 aproximadamente. Cuando no es posible naturalizarlos, el Gobierno los ayuda a adquirir la nacionalidad de algún otro país, con el cual entabla negociaciones que le permitan seguir contando con esa indispensable mano de obra.

53. En respuesta a la pregunta de si los bidun constituyen un grupo homogéneo o no de personas indígenas y/o árabes del Golfo, se señaló que se trataba en su mayoría de árabes pero también de iraníes, iraquíes y asiáticos. En todo caso, se los considera a todos como "indocumentados" y actualmente se los califica de "residentes ilegales"; se trata de todos los que no han podido probar mediante documentos que residían en Kuwait antes de 1920 o que figuraban en el censo de 1965. Algunos de ellos son, pues, apátridas en su propio país.

54. En lo que respecta a la alegación de que los bidun habrían sido relegados a una región del país, a una "tierra de nadie" situada entre Kuwait y el Iraq, se rechazó enérgicamente esa alegación, por carecer de fundamento. Uno de los interlocutores se interrogó diciendo: "Si no tenemos confianza en ellos, ¿cómo quiere usted que los enviemos a una zona tan estratégica?", y agregó que los bidun podían circular libremente. Efectivamente, algunos de ellos viven en barrios pobres pero "únicamente por razones económicas". En cambio, otros son muy ricos y manejan importantes negocios con la ayuda de testaferros kuwaitíes; los que están en el ejército o trabajan en algún servicio público tienen a veces una remuneración superior a la de los kuwaitíes. Algunos tratan de naturalizarse y sus expedientes están en curso.

55. Antes de la invasión, los bidun constituían el 80% del ejército de Kuwait. Muchos habrían hecho causa común con el invasor y, por ello, habrían huido al Iraq -de donde la mayoría de ellos son originarios- según lo señalado por el Segundo Viceprimer Ministro en un discurso ante la Asamblea Nacional. Otros habrían combatido junto con los kuwaitíes y, por esta razón, tendrían derecho a vivir en el país.

56. Algunos afirman que los bidun fueron excluidos del ejército porque se los creía capaces de traición; esas personas han perdido todos los derechos sociales, incluido el derecho a la educación y a la atención médica gratuita, y no logran obtener trabajo.

D. Detención y prisión

57. En su visita a la prisión de Talha, el Relator Especial se entrevistó y escuchó a los bidun detenidos a la espera de que se decida su suerte o de ser expulsados. Entre ellos figuran tanto bidun "sin nacionalidad" como "residentes ilegales" o extranjeros infiltrados en busca de trabajo.

58. Con ocasión de esa visita, se informó al Relator Especial que había 581 detenidos, de los cuales 39 habían llegado en ese día. Algunos estaban acusados de haber cometido crímenes, de haber atentado contra la seguridad del Estado o de complicidad con el enemigo; había también solicitantes de asilo. Otros habían sido objeto de una medida administrativa o judicial y sabían que serían expulsados.

59. Las mujeres, cuyo número era de 177, estaban detenidas en un centro vecino. Los prisioneros varones pueden visitar a sus cónyuges. Los días miércoles y domingo pueden recibir la visita de sus familias. El plazo de detención es anormalmente dilatado, de una semana a seis años, según los

testimonios de los prisioneros. Los motivos de detención son diversos: un detenido declaró haber pasado a ser "indocumentado" después de vivir y trabajar en Kuwait durante 38 años; otro está detenido desde hace 5 años por haber declarado en juicio a favor de su hermano, un kuwaití acusado de colaborar con el enemigo y afirma que su abuelo y su padre nacieron en Kuwait; otro está acusado de posesión ilegal de armas.

60. La cuestión de los bidun habría podido solucionarse tras la independencia. Sucesivas comisiones examinaron el problema en 1965, 1975, 1985 y 1991 pero postergaron la solución y adoptaron medidas cada vez más restrictivas en cuanto a la adquisición de la nacionalidad kuwaití. Desde la invasión del país, el Gobierno ha adoptado una posición todavía más reservada en cuanto a la aspiración a la nacionalidad kuwaití de los bidun.

61. Cabe hacer notar que desde 1986 hasta la guerra del Golfo, no existía en Kuwait Asamblea Nacional. La reciente Asamblea Nacional, constituida en 1992, y la sociedad civil (una parte de la elite progresista, los escritores, la prensa, los movimientos democráticos) hacen presión sobre el Gobierno para que solucione el problema de los bidun, que ha adquirido una dimensión internacional a raíz de la acción llevada a cabo por las organizaciones de derechos humanos tras la liberación, de la movilización y de la acción de la comunidad internacional por conducto de las Naciones Unidas.

62. El actual Comité encargado de los asuntos de los residentes ilegales fue creado en 1993. Su trabajo es de carácter confidencial y hasta ahora no ha emanado de él ningún anuncio oficial. En su sesión de trabajo con el Presidente de ese organismo, el Relator Especial tomó conocimiento de que se han presentado numerosas recomendaciones al Gobierno con miras a la naturalización.

63. Las autoridades parecen preocupadas por la cuestión de los bidun y prometen solucionarla definitivamente a fin de eliminarla del vocabulario y de la realidad socioeconómica o humana de Kuwait. Se estarían, pues, haciendo esfuerzos en este sentido y ello merece un aliento.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

64. El Gobierno de Kuwait se mostró consciente de las violaciones de los derechos humanos y las manifestaciones de discriminación racial y xenofobia. Parece estar abierto y atento a las críticas y recomendaciones que se le hacen para la solución definitiva de la cuestión de los bidun y el mejoramiento de la legislación relativa a los trabajadores migrantes, en particular del servicio doméstico.

65. Kuwait es el único país del Golfo que tiene un parlamento elegido. El 25 de noviembre de 1992 se creó una Comisión parlamentaria de derechos humanos. Kuwait tiene la Constitución más avanzada de la región.

Ha ratificado numerosas convenciones de derechos humanos, en particular la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

66. Kuwait asegura la promoción de la mujer; así, se enorgullece de haber confiado puestos de responsabilidad a mujeres: una secretaria de Estado encargada de la enseñanza superior, una mujer "rectora" de la universidad y una mujer embajadora de Kuwait en Sudáfrica, aun cuando el Comité de la Mujer y el Desarrollo lamenta que sólo del 6 al 8% de los puestos de nivel decisorio estén ocupados por mujeres y que de 4.000 empleados públicos sólo haya 200 mujeres que ocupan puestos administrativos y de dirección. Por lo demás, ese Comité lamenta que las mujeres no tengan derechos políticos, aun cuando tras una lucha encarnizada esta cuestión está en vías de solución.

67. En Kuwait no existen manifestaciones de discriminación contra los extranjeros sino una "preferencia nacional" inconfesada de una parte de la población que es demográficamente minoritaria en su propio país y teme una presencia extranjera masiva en el sector laboral. El sistema legislativo y social, contrastado e irregular, genera la explotación de los trabajadores, sobre todo de la mano de obra no calificada y del personal doméstico. Comienzan a aparecer tendencias xenófobas, sin violencia aparente, en defensa de los kuwaitíes contra los extranjeros. En caso de conflicto entre un empleador kuwaití y su empleado o miembro del personal doméstico, el empleado es detenido antes de que se inicie siquiera la investigación, según informaron al Relator Especial los detenidos del Centro de detención de Dasma y de la prisión de Talha. El empleador kuwaití es creído bajo fe de su palabra; la administración tiene poderes muy amplios, y no existe ninguna garantía judicial para los empleados o los indocumentados y los bidun. La situación de los extranjeros, en particular de la mano de obra no calificada y el personal doméstico, es muy preocupante. Ello se debe a que no existe una legislación laboral que garantice los derechos de todos los trabajadores. Una legislación uniforme y clara, ajustada a las convenciones internacionales ratificadas por Kuwait, y respaldada por una justicia imparcial, permitiría regular la situación de los extranjeros en el mercado laboral kuwaití y asegurar así el respeto de los derechos humanos.

68. La cuestión de los bidun, o de los que se consideran sin nacionalidad determinada o residentes ilegales, debería solucionarse definitivamente de manera equitativa y humana, en beneficio de la imagen de Kuwait.

69. El Relator Especial desea reiterar las recomendaciones hechas al Gobierno al concluir su misión:

- a) Que se solucione definitivamente, como cuestión de prioridad y de manera humana y equitativa, la cuestión de los bidun, algunos de los cuales son apátridas en su propio país, y que se les asegure la prestación de servicios sociales.

- b) Que se apruebe y haga aplicar una legislación o código del trabajo, de carácter uniforme y conforme a las convenciones internacionales; a este respecto, convendría mantener la cooperación con la OIT para que el proyecto de ley se preparase con su asistencia técnica.
- c) Que se establezca una agencia nacional para seleccionar y contratar mano de obra extranjera calificada, no calificada y personal de servicio doméstico. Esa agencia pública podría tratar directamente con los países exportadores de mano de obra y de personal doméstico, en lugar de las múltiples agencias privadas que funcionan actualmente.
- d) Que, en colaboración con los países exportadores de personal doméstico, se asegure una formación a ese personal para que pueda hablar el árabe de la vida diaria, a fin de facilitar la comunicación social y evitar enfrentamientos debidos a las dificultades del idioma y la cultura y a la incompreensión.
- e) Que se adopten medidas reglamentarias y prácticas para el pago regular de los salarios.
- f) Que se mejoren las condiciones de detención y expulsión de las personas en situación irregular, en lo que respecta a la legislación, y se les asegure una protección y una asistencia judicial.
- g) Que se difundan por televisión y radio programas culturales que den a conocer a los países exportadores de mano de obra y personal doméstico.
- h) Que se sigan haciendo esfuerzos con miras a promover y fortalecer la democracia.
- i) Que se ratifiquen las convenciones de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos, en especial la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

1.Véase Middle East Watch/Women's Rights Project, "Punishing the Victim. Rape and Mistreatment of Asian Maids in Kuwait", Nueva York, agosto de 1992.

2.Prisioneros de guerra.

3.Cifras comunicadas por el Departamento Público de Información Civil.

4.Antes de la invasión, había unos 400.000 palestinos. Muchos de ellos abandonaron Kuwait debido a su colaboración con el ejército iraquí en el momento de la invasión. Sólo quedan unos 75.000 palestinos.

Anexo

PROGRAMA DE LA VISITA

Sábado 16 de noviembre de 1996

Llegada a la ciudad de Kuwait

Domingo 17 de noviembre de 1996

Reunión con el Sr. Adel Hussain Al-Jassam, Agregado diplomático,
Ministerio de Relaciones Exteriores

Lunes 18 de noviembre

Reunión con el Excmo. Sr. Embajador Abdul Hamid Al-Awadhi, Director del
Departamento de Organizaciones Internacionales, Ministerio de Relaciones
Exteriores

Reunión con el Sr. Adalat Khan, Oficial encargado de la Oficina del
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD);
la Sra. Nevine Guirgis, Representante Residente adjunta, y la
Sra. Hoda Yakoub

Martes 19 de noviembre

Reunión con el coronel Mohammad J. Al-Fahad, Director de la Oficina de
Enlace con las Organizaciones Internacionales, Ministerio del Interior

Visita al Centro de detención de Dasma (para personas sujetas a medidas
de expulsión)

Miércoles 20 de noviembre

Examen de casos sometidos al conocimiento del Relator Especial

Reunión con el Sr. Abdul-Rhaman Y. Al-Mazroue, Secretario General
Adjunto, Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo, y el Sr. Mohammed Ali
Al-Kanderi, Subsecretario General de Asuntos de la Cooperación

Jueves 21 de noviembre

Reunión con la Sra. Betty Lippold, periodista, Arab Times

Viernes 22 de noviembre

Visita a lugares de residencia de trabajadores migrantes

Observación de la vida social de los trabajadores migrantes en el centro
de la ciudad de Kuwait

Sábado 23 de noviembre

Reunión con el Sr. Jamal Ahmed Al-Shehab, Subsecretario General de Asuntos Judiciales de Palacio y Relaciones Internacionales

Reunión con la Sra. Ofelia M. Castro, Agregada Laboral Adjunta, Embajada de Filipinas

Reunión con el Sr. W. P. Gunapala, Primer Secretario de Trabajo y Bienestar Social, Embajada de Sri Lanka

Reunión con el Sr. Reddy Y. Madineni, Agregado del Departamento Laboral, Embajada de la India

Reunión con el Sr. A. T. K. M. Ismail, Primer Secretario para Asuntos Laborales, Embajada de Bangladesh

Domingo 24 de noviembre

Reunión con el Sr. Mustapha Omar, Jefe de Misión, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

Reunión con el Sr. Ghanem Al-Goumhour, Presidente del Comité de Defensa de los Derechos Humanos de la Asamblea Nacional, el Sr. Hussein Al-Kallaf, Relator, el Dr. Fahd Al-Khanna, el Sr. Samy Al-Minayes, el Sr. Ahmed Al-Nassar y el Sr. Farid Abdallah Al-Asfour, miembros

Reunión con el Sr. Muzaffar Adballah, periodista, Al Talea

Reunión con el Dr. Aboubakr Abdeen Badawi, Representante en el país y asesor de formación profesional regional, Organización Internacional del Trabajo

Lunes 25 de noviembre

Reunión con el Profesor Shamlan Y. Al-Essa, Departamento de Ciencia Política, Universidad de Kuwait

Reunión con el Dr. Rashid Hamad Al-Anezi, Decano Adjunto, Universidad de Kuwait; el Dr. Abdul Hady Abdul Aziz, Jefe del Departamento de Derecho Internacional y el Dr. Thama, especialista en derecho del trabajo

Reunión con el Sr. Mubarak Al-Adwani, Director de Relaciones Públicas e Información, y el Sr. Zaid H. Al-Zaid, funcionario, Instituto de Investigación Científica de Kuwait

Reunión con el Sr. Jassem A. Al-Qatami, Presidente, y el Sr. Abdel Ali Nasser, Vicepresidente, Sociedad de Derechos Humanos de Kuwait

Martes 26 de noviembre

Reunión con el coronel Mohamed Ibrahim Al Siba'i, Presidente del Comité de Asuntos de los Residentes Ilegales (bidun)

Visita a la prisión de Talha

Miércoles 27 de noviembre

Reunión con el Excmo. Sr. Embajador Khaled Al-Garallah, Secretario General Adjunto de Estado, y el Excmo. Sr. Embajador Abdul Hamid Al-Awadhi, Director del Departamento de Organizaciones Internacionales, Ministerio de Relaciones Exteriores

Reunión con el Sr. Farouk Al-Nouri, Director del Departamento Jurídico, Ministerio de Relaciones Exteriores

Reunión con la Sra. Kholoud Al-Feeli, periodista especializada en asuntos diplomáticos, Kuwait News Agency (KUNA)

Jueves 28 de noviembre

Salida del país
