

Distr.
GENERAL

E/CN.4/Sub.2/1993/3
30 de julio de 1993

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMISION DE DERECHOS HUMANOS
Subcomisión de Prevención de Discriminaciones
y Protección a las Minorías
45º período de sesiones
Tema 4 del programa provisional

EXAMEN DE LOS NUEVOS ACONTECIMIENTOS OCURRIDOS EN LAS
ESFERAS DE QUE SE HA OCUPADO LA COMISION

Memorándum presentado por la Organización Internacional del Trabajo

I. RATIFICACION DE LOS CONVENIOS

1. Desde el último período de sesiones de la Subcomisión se han registrado siete nuevas ratificaciones (Bosnia y Herzegovina, Burundi, Croacia, Eslovenia, Kirguistán, República Checa y República Eslovaca) del Convenio (Nº 111) relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958. El número de Estados miembros vinculados por este instrumento es de 117. El Convenio (Nº 100) sobre igualdad de remuneración, 1951, también ha sido objeto de siete ratificaciones más (Bosnia y Herzegovina, Burundi, Eslovenia, Kirguistán, República Checa, República Eslovaca y Sri Lanka), con lo que el total asciende a 119. El Convenio (Nº 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, ha sido objeto de dos nuevas ratificaciones (Bosnia y Herzegovina y Eslovenia), con lo que el total asciende a 20. El Convenio (Nº 122) sobre la política de empleo, 1964, ha registrado siete nuevas ratificaciones (Bosnia y Herzegovina, Corea, Croacia, Eslovenia, Kirguistán, República Checa, y República Eslovaca), con lo que el número total de ratificaciones se eleva a 81. El Convenio (Nº 97) relativo a los trabajadores migrantes (revisado), 1949, ha recibido dos nuevas ratificaciones (Bosnia y Herzegovina y Eslovenia), con lo que el total de éstas es ahora de 17.

El Convenio (Nº 169) sobre pueblos indígenas y tribales, 1989, ha recibido una nueva ratificación (Costa Rica), con lo que el total de ratificaciones es ahora de cinco. El Convenio (Nº 117) sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962, no ha recibido ninguna otra ratificación, con lo que el número total sigue siendo de 31. El Convenio (Nº 159) sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983, ha sido objeto de siete ratificaciones más (Bosnia y Herzegovina, Eslovenia, Japón, Kirguistán, República Checa, República Eslovaca y Santo Tomé y Príncipe), con lo que el total asciende a 46.

II. APLICACION DE LOS CONVENIOS

2. En el marco del programa ordinario de la Oficina para la supervisión de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones hizo, en su reunión de marzo de 1993, a los países que habían ratificado los Convenios, varias observaciones que figuran en su informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo 1/. Este informe fue examinado a su vez durante la 80ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 1993) por la Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que, tras enviar invitaciones a los gobiernos interesados para que acudieran a su presencia, escuchó explicaciones más detalladas acerca de las cuestiones planteadas a 45 gobiernos por la Comisión de Expertos 2/.

3. Además de sus observaciones sobre la aplicación de los convenios por los países ratificantes en 1993, la Comisión de Expertos manifestó su especial preocupación por la reciente tendencia que afecta a la discriminación y al respeto del principio consagrado en el Convenio Nº 111. Manifestó que, aunque en los últimos años se han conseguido algunos progresos, sobre todo en lo que respecta a la eliminación de la discriminación en el empleo basada en la opinión política, debido al proceso de democratización que ha tenido lugar en diversos países, así como en la promoción de la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, han cobrado importancia otras formas de discriminación basadas en la raza, en el origen nacional y en la religión, que en ocasiones hacen peligrar los progresos logrados en otras esferas. Hizo un llamamiento a todos los gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores para que adoptaran las medidas que estuvieran en su poder a fin de rechazar cualquier instrumento estatutario o reglamentario que previera o permitiera una discriminación incompatible con el Convenio de la OIT y pusieran fin a las prácticas discriminatorias contrarias al principio de la no discriminación en el empleo.

4. La Comisión de Expertos examinó asimismo los informes presentados con arreglo a los párrafos 5 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT por los Estados miembros acerca del Convenio (Nº 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y de la Recomendación (Nº 165), 1981 3/.

III. ADOPCION DE NUEVAS NORMAS

5. En su 79ª Reunión (junio de 1992), la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio (Nº 173) y la Recomendación (Nº 80) sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, que establecen una protección especial de los derechos de los trabajadores en el caso de que su empleador resulte insolvente. En la 80ª Reunión (junio de 1993), la Conferencia aprobó el Convenio (Nº 174) y la Recomendación (Nº 181) sobre la prevención de accidentes industriales mayores y celebró los dos primeros debates programados que condujeron a la aprobación de normas relativas al trabajo a tiempo parcial.

IV. MEDIDAS CONTRA EL APARTHEID EN SUDAFRICA

6. Desde el último período de sesiones de la Subcomisión, la OIT ha proseguido sus actividades de lucha contra el apartheid en el marco de la Declaración actualizada referente a la Acción contra el Apartheid en Sudáfrica, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 75ª Reunión (1988). Las actividades de seguimiento y control de las medidas contra el apartheid adoptadas o no por los Miembros constituyentes de la OIT, se han ejercido fundamentalmente por conducto del Grupo de Expertos Independientes encargado de supervisar y controlar la aplicación de las sanciones y otras medidas contra el apartheid, el Comité sobre Discriminación del Consejo de Administración de la OIT y la Comisión sobre la Acción contra el Apartheid de la Conferencia Internacional del Trabajo.

7. El Grupo de Expertos Independientes, creado en 1989, terminó su labor y celebró su última reunión en Ginebra en febrero de 1993. En esa reunión, al igual que en las anteriores, el Grupo examinó las respuestas recibidas de los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, al cuestionario revisado sobre la aplicación de la Declaración actualizada referente a la Acción contra el Apartheid en Sudáfrica y el Programa de Acción que la acompaña. El informe de esa reunión fue presentado al Comité sobre Discriminación del Consejo de Administración de la OIT en su reunión de mayo/junio de 1993 y a la Comisión sobre la Acción contra el Apartheid de la Conferencia Internacional de Trabajo en su 80ª Reunión en junio de 1993.

8. Como en años anteriores, la Comisión sobre la Acción contra el Apartheid examinó, en la 80ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el informe especial del Director General concerniente a la aplicación de la Declaración sobre la Acción contra el Apartheid en Sudáfrica, así como documentos relativos a los trabajos efectuados por el Comité sobre Discriminación del Consejo de Administración de la OIT.

9. Al aprobar el informe de su Comisión sobre la Acción contra el Apartheid, la Conferencia acogió complacida las negociaciones multipartitas que se reanudaron en abril de 1993, y el acuerdo sobre una fecha propuesta (27 de abril de 1994) para la celebración de elecciones libres y democráticas destinadas a elegir una asamblea constituyente con el fin de que redacte una constitución para una Sudáfrica democrática y no racial. Hizo un llamamiento,

sin embargo, para que se mantengan todas las acciones existentes contra Sudáfrica, al tiempo que se inste al Gobierno a que acelere el proceso de negociaciones que culminen en un desmantelamiento total de apartheid y en la creación de una sociedad democrática y no racial.

10. Tomando nota de que la actual situación de violencia en Sudáfrica constituye una traba mayor en el proceso de negociaciones, la Conferencia lanzó un llamamiento a todas las partes interesadas con objeto de que pongan fin a la violencia. La Conferencia destacó también la necesidad de fortalecer los dispositivos en vigor para frenar la violencia, como el Acuerdo Nacional de Paz y la Comisión sobre la Prevención de la Violencia y la Intimidación y pidió a los empleadores de Sudáfrica que contribuyeran directamente a vigilar la aparición de la violencia en la industria y en el país en general con el fin de sofocarla.

11. La Conferencia exhortó al Gobierno a derogar las leyes discriminatorias del apartheid que todavía existen, a introducir medidas para corregir las arraigadas desigualdades socioeconómicas y a acelerar las medidas para hacer extensiva la legislación laboral básica a los trabajadores de los bantustanes, en el sector público, en el servicio doméstico y en las explotaciones agrícolas.

12. Por su parte, la OIT deberá continuar prestando asistencia al movimiento sindical democrático en Sudáfrica y a los órganos tripartitos de reciente creación. Al observar con satisfacción los esfuerzos que se están llevando a cabo para establecer una organización no racial de empleadores, la Conferencia exhortó a la OIT a que haga extensiva su asistencia a esa organización tan pronto sea creada.

13. Las actividades de cooperación técnica siguen representando un aspecto importante de las campañas de la OIT contra el apartheid. Las actividades relativas a la aplicación de la Declaración actualizada sobre la Acción contra el Apartheid comprende la investigación y la realización de visitas por representantes de la OIT a los movimientos de liberación nacional, sindicatos, y el establecimiento de una organización de empleadores no raciales (dos representantes del movimiento cooperativo de la provincia de El Cabo Occidental; un economista que asesora al ANC sobre política de comercio y desarrollo; un sindicalista que examina el potencial de reestructuración de la industria química en Sudáfrica; las secretarías generales del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU) y del Consejo Nacional de Sindicatos (NACTU); y miembros del grupo de trabajo creado para establecer una nueva federación de empleadores no raciales en Sudáfrica).

14. Para determinar las prioridades, la misión de planificación de la OIT se desplazó a Sudáfrica para evaluar las necesidades en materia de cooperación técnica y de asistencia en la transición a la democracia. Como consecuencia de esa medida, en abril de 1993, la OIT celebró un seminario en Johannesburgo sobre relaciones laborales en el sector público y, para finales de 1993, han sido previstos otros dos sobre derechos de los trabajadores agrícolas y de los empleados domésticos. Además, los funcionarios de la OIT asistieron a

conferencias en Stellenbosch y Durban sobre aspectos del derecho laboral y las relaciones industriales.

15. La OIT prosigue sus iniciativas de difusión de informaciones relacionadas con la situación en Sudáfrica y con sus actividades en este campo. El informe especial del Director General concerniente a la aplicación de la Declaración sobre la Acción contra el Apartheid en Sudáfrica, publicado para la 80ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1993), ha sido objeto de una amplia distribución y se han preparado varios informes sobre las actividades de la OIT contra el apartheid con miras a celebrar una reunión tanto dentro como fuera del Sistema de las Naciones Unidas.

V. LIBERTAD SINDICAL EN SUDAFRICA

16. De conformidad con el procedimiento establecido en el acuerdo de 1950 entre el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y la OIT relativo al trato de las quejas sobre violaciones de los derechos sindicales en los Estados Miembros de las Naciones Unidas que no son miembros de la OIT, el informe de la Comisión de Investigación y Conciliación sobre Libertad Sindical de la OIT, creada en mayo de 1991 con objeto de investigar una de esas quejas formulada por el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), fue transmitido por el Consejo de Administración de la OIT al período de sesiones sustantivo del Consejo Económico y Social de 1992. En su resolución 1992/12 de 20 de julio de 1992, el Consejo Económico y Social tomó nota con satisfacción de las observaciones, conclusiones y recomendaciones del informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical relativo a la República de Sudáfrica y pidió al Secretario General que invitara al Gobierno de Sudáfrica a informar, a más tardar, el 31 de diciembre de 1992, sobre las medidas que hubiera adoptado para poner en práctica las recomendaciones del informe y que en adelante presentara informes a intervalos regulares hasta que se hubieran aplicado las recomendaciones. Los informes se transmitirían a la OIT para que los examinara y los devolviera al Consejo Económico y Social con cualquier observación y comentario que deseara hacer. A pesar de las cartas que el Secretario General de las Naciones Unidas envió al Gobierno de Sudáfrica explicando las instrucciones de las resoluciones relativas al informe que habría que presentar a las Naciones Unidas y que luego se remitiría a la OIT, hasta la fecha no se ha recibido ningún informe del Gobierno sobre el seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Investigación y Conciliación según el procedimiento descrito en la resolución del Consejo Económico y Social.

VI. SITUACION DE LOS TRABAJADORES ARABES EN LOS TERRITORIOS ARABES OCUPADOS

17. Por decimoquinto año consecutivo, el Director General envió una misión a visitar Israel y los territorios árabes ocupados. Esa visita de marzo de 1993 fue precedida, como en años anteriores, de una misión preparatoria a los países árabes interesados con objeto de celebrar consultas con representantes de los gobiernos y organizaciones de empleadores y de

trabajadores, así como con la Organización de Liberación de Palestina (OLP). En el informe, basado en esas misiones, se examinaba la evolución de la situación de los trabajadores árabes que viven en esos territorios y las medidas adoptadas por las autoridades israelíes, cuando las hubo, a raíz de las recomendaciones formuladas en los informes anteriores. Teniendo en cuenta las circunstancias particulares en que se examinó la situación, y más concretamente el cierre por el Gobierno de Israel de la faja de Gaza y de la Ribera Occidental durante un período indefinido a partir de la medianoche del 30 de marzo de 1993, en el informe se consideran los diversos aspectos de la igualdad de oportunidades y el trato dado a los trabajadores en los territorios árabes ocupados con relación a la economía y el mercado laboral, entre ellos, la educación y la capacitación y las oportunidades de empleo, las condiciones de trabajo, incluido el sistema de seguro social y la detención de trabajadores, la situación sindical, la situación en el Golán, la creación de asentamientos israelíes y sus repercusiones sobre las condiciones de vida y de trabajo y el programa de cooperación técnica de la OIT. De cada elemento examinado, se sacaron una serie de conclusiones y recomendaciones importantes que se sometieron a la atención del Gobierno de Israel. El informe sobre esta cuestión se publicó como anexo a la Memoria del Director General que se presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 80ª Reunión en junio de 1993 4/, y que la Conferencia examinó en reunión especial.

18. Desde 1980 la OIT viene aplicando un programa de cooperación técnica para los árabes de los territorios árabes ocupados. El programa se actualiza partiendo de las necesidades expresadas por los propios beneficiarios. Al determinar esas necesidades tienen en cuenta los intercambios de puntos de vista que se producen con ocasión de las misiones llevadas a cabo en Israel, en los territorios árabes ocupados y en los países árabes de la región. Se consulta a todas las partes interesadas, al igual que a la Organización de Liberación de Palestina (OLP), de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la ayuda al pueblo palestino. Se tienen en cuenta además las conversaciones celebradas con ocasión de reuniones entre instituciones, así como en otras reuniones dedicadas a la asistencia económica y social al pueblo palestino que se organizan regularmente con los auspicios de las Naciones Unidas. Los actuales proyectos de la OIT abarcan la formación sindical, la capacitación de empleadores y la reinserción profesional de los minusválidos.

VII. LAS TRABAJADORAS

19. La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo es uno de los tres temas prioritarios del programa y presupuesto de la OIT para 1992-1993, y una de las cinco cuestiones claves para 1994-1995. Han proseguido las actividades en los programas de la OIT y mediante todos los medios de acción, como las normas internacionales de trabajo, investigación, servicios de asesoramiento, reuniones, actividades de cooperación técnica y difusión de la información.

20. Las principales esferas de actuación de la OIT para el adelanto de la situación de las trabajadoras son:

- i) Ayudar a los Estados miembros a adoptar estrategias nacionales generales para la promoción de la plena igualdad de las mujeres en el empleo, tal como se pide en la resolución sobre la actuación de la OIT respecto de las trabajadoras aprobada en 1991. Esto entraña prestar asistencia para: proyectar políticas nacionales e instrumentos para su aplicación; la adopción, revisión y aplicación de la legislación pertinente, basada en las normas internacionales del trabajo; la aplicación de medidas prácticas, incluida la acción positiva; y la promoción del diálogo y la participación tripartitos en materia de igualdad.
- ii) Desarrollar la capacidad institucional de los Estados miembros para promover la igualdad, fortaleciendo los dispositivos nacionales relativos a la igualdad de oportunidades, contribuyendo a la sensibilización acerca de la separación de los sexos en los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y fomentando vínculos nacionales, regionales e internacionales así como intercambios y experiencias para el desarrollo de las redes de apoyo.
- iii) Aliviar la pobreza y la situación de los grupos de mujeres particularmente vulnerables mejorando el acceso de la mujer al empleo, al empresariado, la capacitación, la organización y la protección social.
- iv) Promover la participación de la mujer en la adopción de decisiones a todos los niveles, sobre todo en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

21. Como parte de su programa y presupuesto para el bienio 1992-1993, la OIT viene poniendo en práctica desde enero de 1992 una iniciativa especial denominada Proyecto Interdepartamental sobre la Igualdad para la Mujer en el Empleo, con el fin de permitir la consideración de las complejas cuestiones que afectan al empleo femenino en una forma multidisciplinaria a la vez que holística e integrada. Entre los objetivos del proyecto figuran: aumentar la eficacia de la legislación destinada a promover la igualdad de derechos en el empleo, asegurando un mejor cumplimiento de la práctica y por medio de la individualización y revisión de las disposiciones jurídicas que, de forma directa o indirecta, contribuyen a mantener la discriminación contra la mujer en el empleo; dar a conocer mejor los obstáculos que se oponen a la igualdad en el mercado laboral y proponer maneras de reducirlos y suprimirlos; y examinar los posibles criterios, estrategias y medidas prácticas que pueden utilizar la OIT y sus gobiernos constituyentes, las organizaciones de empleadores y trabajadores, para promover la igualdad.

22. Las 12 esferas de trabajo del proyecto abarcan: la medición de las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, así como un examen de la política del valor comparable; la medición de la segregación en el empleo; las mujeres en el trabajo flexible; un examen de la evolución de la legislación

nacional y otras prácticas relativas a la protección de la maternidad; la evaluación de los procedimientos para aplicar los derechos de la mujer que prescribe la ley; las estrategias de difusión de la información sobre los derechos de las trabajadoras consagrados en la normas internacionales del trabajo; la igualdad y la seguridad social (especialmente la determinación de algunas disposiciones y elementos discriminatorios de los actuales planes y programas de seguridad social); el acoso sexual en el trabajo; las nuevas estrategias de comunicación para la diversificación de las aptitudes y ocupaciones de la mujer; la participación de la mujer en los sindicatos; la igualdad y la negociación colectiva; y la evaluación de la acción positiva como medio de promover la igualdad en la esfera laboral.

23. Entre los logros del proyecto conseguidos hasta la fecha figuran una serie de publicaciones, documentos de trabajo y otros informes; la organización de seminarios de promoción; y la difusión de sus conclusiones a órganos y particulares competentes dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Entre los resultados figuran: A Conditions of Work Digest, Combating Sexual Harassment at Work, que se publicó en septiembre de 1992 y que examina la cuestión del acoso sexual en los países industrializados así como los instrumentos jurídicos, las declaraciones de política, directrices u orientaciones adoptadas por los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, los grupos de mujeres y de otra índole acerca del acoso sexual en el lugar de trabajo. Analiza además varios programas destinados a aumentar la sensibilización frente al problema y a promover medidas para combatirlo; un volumen sobre Comparable Worth: An International Perspective (que aparecerá en breve), un proyecto de informe sobre el papel que desempeñan los sindicatos organizando a las mujeres en sectores desorganizados (informales y rurales); un artículo titulado "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual", aparecido en la Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, 1992, N° 1. También se han preparado varios documentos de trabajo, entre ellos: Women workers, unions and industrial sectors in North America; Gender inequality in the labour market: Occupational concentration and segregation: A manual on methodology; Statistical measurement of gender wage differentials; Cumulative disadvantage: Women industrial workers in Malaysia and the Philippines; Les syndicats et les travailleuses dans le secteur non structuré: le cas des travailleuses domestiques à Recife, Brésil et des vendeuses sur les marchés à Ouagadougou, Burkina Faso; Collective bargaining and promotion of gender equality in South Africa; Unions and Homeworkers: Organizing Homeworkers in the Informal Sector in Australia, the Netherlands and Canada; y El hostigamiento sexual en el empleo. ¿qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica? (próxima aparición). Otros informes producidos son un maletín de información (vídeo, guía de bolsillo, el ABC de la guía práctica) y Modular Training Package on Women Workers' Rights; proyectos de informe sobre las mujeres y los sindicatos en Trinidad y Tabago; y The Unionization of Women Workers in the Different Economic Sectors of South Africa. Además, en la reunión del Consejo de Administración de mayo de 1993 se presentó un informe titulado Law and Practice Report on Maternity Protection con el fin de ayudarle a examinar un tema acerca de la revisión del Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1953.

24. En febrero de 1993 se organizó en Abidján un seminario subregional para el África francófona sobre la promoción de la participación de la mujer en los sindicatos. Se discutieron diversos enfoques y estrategias para promover la participación de la mujer en los sindicatos y se examinaron los programas y actividades sindicales relativos a las trabajadoras, así como la promoción de la igualdad entre los sexos en los sindicatos. El seminario puso de relieve la necesidad de que cada sindicato elaborara un plan de acción para promover efectivamente la participación de las trabajadoras en el sindicato; para proteger a los trabajadores de los sectores rural y no estructurado, puesto que los sindicatos también deberían participar en la movilización y fortalecimiento de esos grupos de trabajadores que suelen carecer de protección y con frecuencia no están organizados; y llevar estadísticas actualizadas separadas por sexo. Además, puso de relieve el papel indispensable de la educación de las trabajadoras, la capacitación de instructores de mujeres en educación de las trabajadoras, el desarrollo de materiales docentes adecuados a las trabajadoras y la necesidad de informar a las mujeres de sus derechos legales. En junio de 1993 se celebró en Turín un seminario internacional sobre estrategias eficaces de difusión de la información sobre los derechos de las trabajadoras para ensayar el maletín de información y el paquete de capacitación modular sobre los derechos de las trabajadoras preparados por el proyecto, y, entre otras cosas, determinar los elementos esenciales que deberán figurar tanto en la adaptación de los materiales a determinadas situaciones regionales y en la difusión general de esos materiales. Por último, el proyecto ha iniciado la labor sobre los preparativos para el Foro internacional sobre igualdad de la mujer en un mundo en evolución: problemas en el futuro (International Forum on Equality for Women in a Changing World: Challenges for the Future) previsto para abril de 1994, que supondrá la culminación del proyecto y, entre otras cosas, examinará las tendencias, problemas, fracasos y oportunidades que surgen en la esfera del trabajo femenino en respuesta a la evolución de las estructuras económicas e institucionales; analizará las opciones y enfoques necesarios para responder a esos problemas e identificar los elementos y el programa para la acción futura de la OIT y sus constituyentes tripartitos. Ese Foro formará parte integrante de la contribución de la OIT a la Conferencia Mundial.

25. Ha continuado la cooperación con el sistema de las Naciones Unidas. La OIT ha participado regularmente en las reuniones especiales interinstituciones sobre la mujer tanto a nivel mundial, bajo la coordinación de la División para el Adelanto de la Mujer, como a nivel regional, en coordinación con las Comisiones Económicas Regionales. La OIT ha participado también en el 37º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer e interviene plenamente en los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y en sus actividades previas.

VIII. TRABAJADORES MIGRANTES

26. Las actividades de la OIT relacionadas con los trabajadores de todo el mundo que salen de su país en busca de empleo se orientan a proporcionar apoyo a los países de origen de los emigrantes y a los que reciben a esos emigrantes con objeto de ayudarlos a resolver sus problemas más urgentes, cooperar en la contratación y regreso de trabajadores migrantes y mejorar su protección y la de los miembros de sus familias. La promoción de las normas de la OIT relativas a los trabajadores migrantes es una característica destacada de todas las actividades emprendidas. La principal preocupación de esas normas es la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato.

27. Las actividades de la OIT han contribuido de manera significativa a la aceptación del principio de la igualdad de trato de los trabajadores migrantes y a eliminar la discriminación de que son objeto. Sin embargo, la situación de la mayor parte de los trabajadores migrantes sigue siendo causa de preocupación, sobre todo en los países que todavía no han ratificado ninguno de los convenios pertinentes y en los que la legislación y la práctica nacional suelen estar apartadas de los principios de la OIT. El desarrollo de la emigración en busca de empleo se está convirtiendo en centro de una atención ampliada de las partes constituyentes de la OIT. Una vez que la crisis del Golfo puso de manifiesto la precariedad de los trabajadores migrantes, la 11ª Conferencia Regional Asiática (Bangkok, noviembre-diciembre de 1991) y la 79ª Reunión (1992) de la Conferencia Internacional del Trabajo aprobaron resoluciones en las que se pedía a la OIT que reforzara sus actividades relativas a la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes.

28. Además de las actividades que están llevando a cabo en el terreno de la migración internacional en busca de empleo, como los servicios de asesoramiento técnico a los países de emigración para establecer políticas coherentes de emigración y retorno, y del Sistema Mediterráneo de Información e Intercambio, que agrupa a los diez países de la cuenca del Mediterráneo más directamente afectados por los problemas de la migración regional, la OIT ha emprendido una serie de actividades destinadas concretamente a promover la protección de los trabajadores migrantes y a reducir la discriminación de que son objeto.

29. Se ha adoptado un enfoque integrado de la capacitación en materia de problemas de los trabajadores migrantes con objeto de formar a los empleados sindicales de los países que envían y reciben emigrantes con el fin de mejorar la cooperación entre los sindicatos de los países de ambos extremos del proceso migratorio y permitirles defender mejor los derechos de los trabajadores migrantes. Para ello, del 14 al 23 de diciembre de 1992 se celebró en Túnez un seminario de educación que reunió a representantes sindicales de Argelia, Cabo Verde, Guinea, Malí, Marruecos, Mauritania, Senegal y Túnez, por un lado, y de Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia y los Países Bajos, por otro. En un próximo futuro se celebrarán seminarios similares, así como reuniones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países de emigración e inmigración de Africa central y occidental.

30. Se ha puesto en marcha un proyecto interregional destinado a combatir la discriminación contra los trabajadores migrantes y minorías étnicas en el mundo del trabajo. Este proyecto, que se centra en los países industrializados de inmigración, se orienta a hacer frente a la discriminación no estructurada o de hecho. Las conclusiones de las investigaciones preliminares dejan sentado que esta clase de discriminación está muy extendida y es persistente. Además, la discriminación en el mercado laboral dificulta gravemente la integración de los inmigrantes en la sociedad en general. La finalidad del proyecto estriba en mitigar la discriminación informando a los encargados de elaborar las políticas, empleadores, trabajadores e instructores dedicados a la formación en el campo de las medidas contra la discriminación para dar a conocer las fórmulas de incrementar la eficacia de las medidas legislativas y las actividades educativas, sobre la base de una comparación internacional de los resultados de tales medidas y actividades.

31. Se están haciendo preparativos para iniciar una nueva actividad importante destinada a unos 30 países de emigración e inmigración de Africa, las Américas, Asia y el Pacífico y Europa. Esos países serán elegidos según criterios como la amplitud de sus movimientos migratorios y el número de su población migrante en relación con la población nacional. La elección de los países reflejará asimismo los principales movimientos migratorios actuales del Sur al Norte, del Sur al Sur y del Este al Oeste. El objetivo de esta operación es promover la aplicación progresiva de normas internacionales de trabajo relativas a los trabajadores migrantes en esos países, teniendo en cuenta sus limitaciones institucionales y legislativas. Por consiguiente, sus objetivos inmediatos son: i) reforzar la capacidad nacional de los países interesados para establecer las estructuras institucionales, la competencia y las técnicas necesarias para administrar el movimiento de llegadas y retornos de trabajadores migrantes; y ii) proporcionar apoyo a los países interesados con miras a lograr una mayor aceptación y aplicación de las normas internacionales de trabajo relativas a los trabajadores migrantes.

IX. COLABORACION CON OTRAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

32. Las disposiciones en virtud de las cuales la OIT colabora con otras organizaciones internacionales en aspectos relativos a la supervisión de los instrumentos internacionales y cuestiones que interesan a más de una organización se siguieron aplicando, como antes, en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación, las poblaciones indígenas y tribuales, los trabajadores migrantes, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y otros temas que entran dentro del mandato de la OIT. La OIT participa sistemáticamente de forma activa en la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en su Comisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, así como en sus Grupos de Trabajo sobre poblaciones indígenas y sobre formas contemporáneas de la esclavitud. La OIT tiene también una participación activa en varios órganos establecidos en virtud de tratados para vigilar la aplicación de los instrumentos de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, como son el Comité de Derechos Humanos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Racial, el Comité sobre la Eliminación de la

Discriminación contra la Mujer y el Comité de los Derechos del Niño. La OIT estuvo representada en la Conferencia de Derechos Humanos celebrada en Viena en junio de 1993 y ha creado un centro de distribución para coordinar los trabajos destinados a la Conferencia Mundial en la Cumbre sobre Desarrollo Social (Naciones Unidas) que tendrá lugar en 1995.

33. Continuó la colaboración entre la OIT y el Centro de Derechos Humanos mediante el grupo de trabajo conjunto para consultas y colaboración en el campo de los problemas de los derechos humanos y de la cooperación técnica.

1/ Conferencia Internacional del Trabajo, 80ª Reunión, 1993: Informe III (parte 4A): Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Este informe anual contiene un examen de la aplicación de los Convenios de la OIT por los Estados que los han ratificado, incluidos los convenios relativos a los derechos humanos fundamentales, que guardan una relación con muchos de los temas examinados por la Subcomisión, entre los que figuran, por ejemplo, el derecho a no ser objeto de discriminación, el de no ser sometido a un trabajo forzoso, la libertad de asociación y los pueblos indígenas y tribuales. La Comisión envía periódicamente ejemplares de su informe anual al Centro de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que están a disposición de los miembros de la Subcomisión, a petición de éstos.

2/ El informe de esta Comisión figura en las actas de cada reunión de la Conferencia, que se celebra con carácter anual en el mes de junio. Las actas reflejan en forma detallada los debates en torno a los casos presentados. Hasta tanto no se publique su forma definitiva en las actas, los miembros de la Subcomisión tienen a su disposición el informe de la Comisión de la Conferencia, publicado como actas provisionales de la Conferencia.

3/ Conferencia Internacional del Trabajo, 80ª Reunión, 1993: Informe III (parte 4B): Trabajadores con responsabilidades familiares, informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Se han recibido un total de 153 informes relativos al derecho y la práctica en esta esfera, que han sido resumidos en ese estudio general, de los que se han suministrado ejemplares al Centro de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y están a disposición de los miembros de la Subcomisión que los soliciten.

4/ Conferencia Internacional del Trabajo, 80ª Reunión, 1993: Memoria del Director General, anexos (vol. 2), anexo II: Informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados.