



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Aplicación del programa de la OIT en 2004*Indice*

	<i>Página</i>
Introducción	1
Informe sobre la elaboración estratégica del presupuesto.....	1
Nota sobre la información relativa a los recursos	2
Evolución regional	2
Africa	2
Américas	3
Estados Arabes.....	3
Asia y el Pacífico	4
Europa y Asia Central	5
Evolución mundial	5
Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización	5
Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa.....	6
Colaboración entre organizaciones	6
Evolución en el seno de la OIT	7
Cooperación técnica.....	7
Por una globalización justa: el papel de la OIT	8
Decisiones esenciales del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo	8
Objetivos estratégicos.....	9
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	9

Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	17
Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	24
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.....	30
Objetivos de políticas comunes	37
Enfoque integrado del trabajo decente	38
Reducción de la pobreza e inclusión social.....	39
Igualdad de género	40
Asociaciones internacionales	43
Conocimientos y estadísticas	45
Comunicación y visibilidad.....	46
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.....	47
Instituto Internacional de Estudios Laborales	48
Gobernanza, apoyo y gestión	49

Introducción

1. El presente documento aporta una visión de conjunto de la aplicación del programa de la OIT en 2004, en línea con el compromiso de informar anualmente al Consejo de Administración sobre los resultados de la OIT¹. Incluye información actual sobre la aplicación y sobre los progresos realizados. Asimismo, recoge una serie de cuestiones en las que sería especialmente útil la orientación del Consejo de Administración, en particular allí donde han cambiado las condiciones en comparación con 2002, cuando se aprobó el Programa y Presupuesto, ya que dichos cambios pueden haber afectado a las estrategias, haber dado lugar a nuevas directrices o haber alterado la asignación de recursos.
2. De conformidad con la práctica establecida en el informe de mitad de período de 2003², el presente informe se centra en la aplicación, mientras que el informe final se concentrará en los resultados. El informe proporciona ejemplos, en forma de recuadros, de cómo aplica la OIT su programa y cómo contribuye a alcanzar los resultados.
3. El año 2004 registró avances considerables en una serie de áreas de importancia para la OIT: desde el debate en el Consejo de Administración del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización³ hasta nuevos estudios sobre los beneficios económicos de la erradicación del trabajo infantil⁴ y de los efectos del VIH/SIDA en el trabajo⁵ y la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, por mencionar sólo algunos de ellos. No se han despejado las preocupaciones señaladas en el informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2002-2003, relativas al vasto ámbito de actuación de la Oficina. El presente informe pone de relieve que es necesario que la OIT, sobre todo a nivel nacional, desarrolle estrategias a más largo plazo, se base en las enseñanzas extraídas de la experiencia anterior y promueva el intercambio de buenas prácticas de un país a otro.

Informe sobre la elaboración estratégica del presupuesto

4. La aplicación del proceso de elaboración estratégica del presupuesto experimentó dos avances significativos, en la planificación de la aplicación de 2004-2005 y en la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, que tuvo lugar en 2004. En ambos casos los progresos se vieron facilitados por el nuevo sistema de información IRIS (*Integrated Resource Information System*, Sistema integrado de información sobre los recursos) y, dentro de él, por el «módulo de gestión estratégica» (*Strategic Management Module*, SMM).
5. En 2004 se utilizó una versión completa del SMM para desarrollar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007. La existencia de un sistema común permitió una colaboración concreta y transparente en la planificación, aplicación y programación de las actividades de la OIT, circunstancia que se tradujo en resultados. Se alcanzó un elevado

¹ Documento GB.276/PFA/9, párrafos 157-158.

² Documento GB.286/PFA/8, Informe sobre la aplicación del programa en 2002.

³ *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, OIT, Ginebra, 2004.

⁴ *Invertir en todos los niños. Estudio económico de los costos y beneficios de erradicar el trabajo infantil*, OIT, Ginebra, 2003.

⁵ *El VIH/SIDA y el trabajo: estimaciones, repercusiones y respuestas mundiales*, OIT, Ginebra, 2004.

nivel de cooperación y el personal se mostró dispuesto a trabajar conjuntamente más allá de «límites» administrativos entre sectores y regiones y sede, con objeto de desarrollar resultados integrados, indicadores precisos y objetivos para la OIT, así como estrategias de colaboración para lograrlos.

6. En mayo de 2004 se publicó la circular sobre programas nacionales de trabajo decente, tras una amplia consulta que abarcó toda la Oficina. El propósito de este enfoque de programación es doble: garantizar que los objetivos que pretende alcanzar la OIT son tan pertinentes a nivel nacional como a nivel mundial, e integrar mejor el trabajo de la OIT dentro de marcos nacionales e internacionales más amplios. El presente informe incluye ejemplos de progresos obtenidos en la aplicación de los programas nacionales de trabajo decente. Este enfoque permite una mejor consulta con los mandantes a la hora de definir las áreas prioritarias de cooperación dentro de los programas nacionales.

Nota sobre la información relativa a los recursos

7. En cada objetivo operativo se incluye un cuadro sobre los recursos. Se trata de información meramente indicativa, en la que se subrayan los cambios más importantes en las proyecciones de los recursos extrapresupuestarios y los superávits de fondos de 2000-2001 desde la aprobación (en junio de 2003) del Programa y Presupuesto para 2004-2005. No se trata de información sobre el gasto, que se incluirá en el informe final del bienio.

Evolución regional

Africa

8. La 10.^a Reunión Regional Africana (Addis Abeba, diciembre de 2003), a la luz de la evolución reciente de la pobreza, el desempleo y el subempleo y el creciente impacto de la pandemia de VIH/SIDA en la estructura económica y social del continente, decidió dar todo su apoyo a la decisión de los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana de convocar una Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en 2004 en Burkina Faso. Los Ministros de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores reconocieron que la Cumbre permitió definir una estrategia coherente para abordar las preocupantes tendencias registradas en el continente.
9. La preparación de la Cumbre de la Unión Africana trajo consigo una estrecha colaboración entre los Jefes de Estado y de Gobierno africanos, los representantes de los trabajadores y los empleadores del continente y las instituciones de desarrollo presentes en Africa. La Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno sobre Empleo y Alivio de la Pobreza se celebró en Ouagadougou, Burkina Faso, en septiembre de 2004. La Cumbre adoptó un *Plan de Acción y Mecanismos de Seguimiento* a nivel nacional, regional y continental, e hizo hincapié en la responsabilidad con los compromisos contraídos.
10. En particular, reconoció que «la creación de empleo es un objetivo expreso y central de nuestras políticas económicas y sociales a nivel nacional, regional y continental, con vistas a la reducción sostenible de la pobreza y a mejorar las condiciones de vida de nuestros pueblos» (párrafo 3). Se solicitó expresamente a la OIT que ayudase a la Unión Africana y a sus Estados Miembros a traducir las decisiones en medidas. Se menciona específicamente la mayor colaboración con comunidades económicas regionales. La aplicación de las resoluciones de la Cumbre deben enmarcarse en la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (*New Partnership for Africa's Development, NEPAD*).

11. Los mandantes de la OIT en Africa reconocieron que el diálogo social, la protección social, el empleo y el respeto de las normas internacionales del trabajo forman parte del trabajo decente. La campaña global sobre protección social y el debate sobre el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización a niveles nacional y regional también contribuyeron al mayor grado de concienciación.
12. Se está revisando la aplicación del Programa y Presupuesto para 2004-2005 en lo que se refiere a la región de Africa a la luz de las medidas de seguimiento de la Cumbre Extraordinaria, que deberán ponerse en marcha a nivel nacional, con las comisiones económicas regionales, y a nivel continental, con la promoción de asociaciones más estrechas con organismos e instituciones africanas, así como con estrategias de movilización de recursos a nivel local y regional.

Américas

13. Los indicadores del mercado de trabajo parecen apuntar hacia una mejora de la situación del trabajo en América Latina y el Caribe en comparación con 2003, gracias a la mayor fortaleza del crecimiento económico. El producto interior bruto regional ⁶ aumentó un 5,7 por ciento en el primer trimestre de 2004, siguiendo la tendencia iniciada a finales de 2003. La inflación anual alcanzó el 5,6 por ciento durante el primer semestre, bastante por debajo del 14 por ciento registrado en el mismo período del año anterior. El desempleo urbano visible cayó moderadamente hasta el 10,9 por ciento durante el mismo período de 2004. El desempleo regional sigue siendo elevado y afecta sobre todo a los jóvenes y las mujeres. Durante el primer semestre de 2004, los salarios mínimos reales aumentaron un 10,8 por ciento, impulsados en parte por la menor inflación, junto al agudo crecimiento de los salarios mínimos nominales en Argentina y Venezuela.
14. La región se ha concentrado en una estrategia regional de trabajo decente para la promoción de una globalización justa. La estrategia se centra en la creación de puestos de trabajo que respeten los derechos de los trabajadores recogidos en los convenios de la OIT, salarios justos y un nivel adecuado de protección social. Esta estrategia constituye la base de la formulación de los programas nacionales de trabajo decente. El principal objetivo es promover políticas públicas dirigidas al establecimiento de un entorno favorable a la creación de empresas y la generación de empleo en línea con el trabajo decente.
15. La región ha impulsado la convergencia de las políticas económicas y sociales al situar el trabajo decente en el núcleo de la política económica, lo cual supone el desarrollo de marcos institucionales que garantizan la coordinación entre los ministerios de trabajo, planificación y economía, de acuerdo con las características de cada país.

Estados Arabes

16. El año 2004 empezó con un clima regional favorable a la apertura, el buen gobierno y el diálogo social. La Cumbre Árabe (mayo de 2004) hizo hincapié en las reformas democráticas a través de una mayor participación pública y de la libertad de expresión. La Cumbre aprobó la Carta Árabe de Derechos Humanos, lo cual repercutió positivamente en el trabajo de la OIT. Varios países han establecido un marco nacional de diálogo social que requiere asistencia técnica y reformas legislativas. Al mismo tiempo, se han adoptado políticas para diversificar la actividad económica como respuesta a la globalización. Una

⁶ Dato relativo al PIB de nueve países que representan el 89 por ciento de la mano de obra urbana y generan el 93 por ciento del producto regional.

serie de países ha decidido promover con carácter inmediato una economía basada en el conocimiento.

17. La persistente inestabilidad en Iraq y los reveses sufridos por el proceso de paz en los territorios árabes ocupados pueden llegar a afectar a otros países. En estas circunstancias, la programación de la cooperación técnica de la OIT podría enfrentarse a dificultades considerables y puede que sea necesario ser flexibles en la planificación y movilización de recursos.
18. Las crecientes dificultades económicas y la inestabilidad política deterioran las condiciones sociales y enquistan la pobreza. Es necesario aportar más asistencia técnica destinada a grupos de población específicos, como las mujeres, los jóvenes y los niños que trabajan. El elevado nivel de desempleo y el recurso generalizado a mano de obra migrante han hecho que el empleo de los ciudadanos nacionales sea un objetivo de desarrollo de primer orden. El sector privado, incluida la economía informal, cobra cada vez mayor reconocimiento como principal fuente de generación de empleo, especialmente en el caso de hombres y mujeres jóvenes. Por tanto, hay una gran demanda de desarrollo del empresariado y de formación de habilidades.
19. Hay una mayor conciencia de la importancia de la cooperación intrarregional para el desarrollo. Paralelamente, ha habido un cambio en los esfuerzos internacionales, que pasan cada vez más de la ayuda de emergencia en el caso de países afectados por crisis al desarrollo de capacidades a través de asociaciones entre países árabes y con la sociedad civil de la región.

Asia y el Pacífico

20. La región de Asia y el Pacífico registró importantes novedades en 2004 que afectaron considerablemente al trabajo de la OIT y a los resultados obtenidos por la Oficina. El crecimiento económico en la región en su conjunto creció, pero sólo lentamente. No se han logrado absorber las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo ni la gran cantidad de desempleados y subempleados. Los fuertes aumentos del precio del petróleo también han contribuido a la inseguridad del empleo y al aumento de los precios de consumo. Todo ello plantea un desafío a la OIT, que tiene que proporcionar un asesoramiento realista con un efecto cuantificable en materia de normas del trabajo, empleo, reducción de la pobreza, protección social y diálogo social.
21. Las elecciones generales celebradas en varios países⁷ son un ejemplo del compromiso de las sociedades con el sistema democrático. En Asia Meridional, las tensiones políticas (Bangladesh, Nepal) han condicionado el trabajo de la OIT. El bloqueo del proceso de paz en Sri Lanka contribuyó a la lentitud de los progresos en materia de reconstrucción e hizo aún más precaria la seguridad, ya de por sí frágil. Los desastres naturales, como el importante terremoto de Bam, en la República Islámica del Irán, y graves inundaciones ocurridas en Bangladesh, han empeorado las condiciones de vida y han contribuido a otras crisis. La aplicación de los programas se ha visto retrasada, ya que la prioridad pasó a las necesidades humanitarias básicas, lo cual ha generado nuevas demandas para la reconstrucción y rehabilitación posteriores a las crisis.
22. El comercio ha seguido liberalizándose a través de la ASEAN, los acuerdos comerciales bilaterales y la adhesión a la OMC (China, Camboya), lo cual ha abierto oportunidades pero también ha suscitado preocupación por la competitividad y la productividad. Esta

⁷ Entre otros Camboya, República Islámica del Irán, Mongolia y Sri Lanka.

circunstancia ha dado pie a nuevas demandas en materia de diálogo social, desarrollo y gestión de empresas, administración y reforma de la legislación del trabajo y normas internacionales del trabajo. Asimismo, ha dado pie a nuevas preocupaciones sobre el movimiento transfronterizo de personas y ha hecho que esté más demandado el trabajo de la OIT en materia de servicios de empleo y formación de conocimientos prácticos, así como en lo que se refiere a la protección de grupos vulnerables de migrantes presa fácil de la trata de personas. La expiración del Acuerdo Multifibras en 2005 suscita una gran preocupación entre los países afectados, lo cual permitirá a la OIT apoyar estrategias de empleo que traduzcan el crecimiento económico en trabajo decente para más personas.

Europa y Asia Central

23. El informe ⁸ preparado y publicado en 2004 con motivo de la séptima Reunión Regional Europea (Budapest, febrero de 2005) incluye un resumen completo de las tendencias económicas, sociales y del mundo del trabajo en la región. En 2005, la aplicación del Presupuesto y Programa en Europa y Asia Central reflejará las conclusiones y recomendaciones adoptadas en la Reunión Regional Europea.
24. Con la adhesión de diez países a la Unión Europea se hará mayor hincapié en los países del Pacto de Estabilidad, la Comunidad de Estados Independientes y Turquía.
25. El conjunto de los proyectos de cooperación técnica ha aumentado de manera significativa en los últimos años. El interés de los donantes en los países de Europa Central y Oriental y Asia Central responde a una clara demanda de los mandantes en las áreas centrales de la OIT, como el trabajo infantil, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, el diálogo social, la reforma de las pensiones, la migración y la trata de personas y la prevención del VIH/SIDA. Es en estas áreas en las que ha trabajado la OIT para aportar respuestas adecuadas dentro de plazos oportunos.
26. La estructura regional sobre el terreno necesitará modificaciones debido al cierre de puestos de corresponsal nacional en Estados miembros de la Unión Europea y la apertura de nuevas corresponsalías en países del Pacto de Estabilidad y la Comunidad de Estados Independientes.

Evolución mundial

Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización

27. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización presentó su informe el 24 de febrero de 2004. Se trató del primer intento de diálogo estructurado entre representantes de mandantes con diferentes intereses y opiniones sobre la dimensión social de la globalización, a fin de encontrar un terreno común en uno de los temas más controvertidos y que más dividen en nuestro tiempo. El mandato de la Comisión era examinar el proceso de globalización desde la perspectiva de las personas normales y corrientes, sobre la base de amplias consultas con toda una serie de partes interesadas de todo el mundo y con la colaboración de algunos de los mejores expertos en los numerosos temas de gran complejidad que se ven afectados por el fenómeno. El análisis y las recomendaciones del informe, que tienen un carácter exhaustivo, sirven de base a una plataforma de acción común y a un futuro diálogo entre las diversas partes interesadas

⁸ *Gestionar las transiciones: Gobernanza y trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2004.

como vía fundamental para lograr un cambio sostenible y que permita lograr una mayor cohesión.

28. La Conferencia Internacional del Trabajo debatió en junio de 2004 el informe y también la Memoria del Director General titulada: «Por una globalización justa; el papel de la OIT». La importancia global del trabajo decente quedó de manifiesto cuando se presentó el informe de la Comisión Mundial a los miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Los copresidentes de la Comisión Mundial, los Presidentes de Finlandia, Tarja Halonen, y República Unida de Tanzania, Benjamin William Mkapa, hicieron de anfitriones del acto especial de las Naciones Unidas sobre «Una globalización justa: poner en práctica la Declaración del Milenio», celebrado en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York el 20 de septiembre de 2004. El Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, instó a los líderes mundiales a reunir la voluntad política necesaria para controlar mejor los efectos económicos y sociales de la globalización. (Véase igualmente el apartado «Evolución en la OIT».)

Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa

29. Por iniciativa del Presidente Compaoré de Burkina Faso, los Jefes de Estado de la Unión Africana (UA) celebraron una Cumbre Extraordinaria sobre Empleo y Alivio de la Pobreza los días 8 y 9 de septiembre de 2004. La Cumbre estuvo precedida de un foro de interlocutores sociales y de una reunión ministerial. El objetivo de la Cumbre era consolidar la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (*New Partnership for Africa's Development*, NEPAD) para garantizar un desarrollo humano sostenible en el continente, reiterar una vez más la necesidad de que los Jefes de Estados se centren en el empleo para luchar contra la pobreza, elaborar un plan de acción con programas específicos para la creación de empleo productivo y establecer un mecanismo de información eficiente y adecuado para el seguimiento de las conclusiones y decisiones tomadas en la Cumbre.
30. La OIT dedicó considerables esfuerzos a apoyar y facilitar la Cumbre, entre ellos la participación de mandantes en todos los aspectos. El consiguiente Plan de Acción adoptado en la Cumbre influirá en el trabajo de la OIT en la región de manera importante para el resto del bienio 2004-2005 y en 2006-2007.

Colaboración entre organizaciones

31. La OIT es consciente de que las asociaciones son un componente estratégico para promover el trabajo decente como objetivo global, de ahí que refuerce la colaboración efectiva con el sistema de las Naciones Unidas, la comunidad de donantes, otras instituciones multilaterales y los organismos con capacidad para influir en las políticas.
32. La OIT trabaja para concienciar a la comunidad internacional sobre la importancia de la relación entre la consecución de los Objetivos de Desarrollo para el Milenio para 2015 y las oportunidades de empleo y el trabajo decente para todos a través de una globalización justa e incluyente. Los resultados de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana ilustran dichos esfuerzos. Cabe mencionar asimismo el segmento de alto nivel del ECOSOC (julio de 2004), que debatió la aplicación del Programa de Acción para los Países Menos Avanzados para la Década 2001-2010. El Director General ha recalcado la importancia del trabajo decente como herramienta de desarrollo y como prioridad global, así como la estrecha relación existente entre una globalización justa y el Programa de Acción. El informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización recibió un amplio apoyo durante la 59.^a reunión de la Asamblea General. En una

Resolución adoptada por la Asamblea General en relación con el seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio⁹ insta, entre otras cosas, a las instituciones del sistema multilateral y a los países a que tomen el Informe en consideración y a que comuniquen información al Secretario General para que este la tenga en cuenta cuando elabore su informe al sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General, en el contexto del seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio.

- 33.** Las reuniones anuales celebradas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional en 2004 reconocieron la importancia de las preocupaciones manifestadas por la OIT. Los Ministros del G24 acogieron positivamente el informe de la Comisión Mundial y subrayaron la importancia del empleo en lo que se refiere a la reducción de la pobreza; asimismo, hicieron un llamamiento a las instituciones de Bretton Woods para que den prioridad a la creación de empleo en sus programas y en las políticas que recomiendan. El Presidente del Banco Mundial hizo pública una firme declaración política en el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas a favor de situar el empleo, sobre todo el empleo de los jóvenes, en el centro del programa mundial y de seguridad, incluso en materia de prevención de conflictos. En lo que se refiere a la Comisión Europea, en julio de 2004 se firmó un acuerdo de asociación estratégica para fortalecer los esfuerzos conjuntos en materia de reducción de la pobreza y mejorar las condiciones de trabajo en los países en desarrollo. En julio de 2004 se firmó un memorándum de entendimiento. El trabajo decente también ha cosechado un amplio reconocimiento entre las principales tradiciones filosóficas y espirituales¹⁰.

Evolución en el seno de la OIT

Cooperación técnica

- 34.** La OIT ha seguido mejorando la calidad de las propuestas de cooperación técnica a través de la valoración y evaluación de proyectos y de una mayor coherencia con el Marco de Políticas y Estrategias. En 2004, todos los proyectos de cooperación técnica aprobados con arreglo a acuerdos de asociación han pasado por un proceso sistemático de evaluación. Este mecanismo se aplicará progresivamente a todas las propuestas de proyecto. El objetivo para 2004-2005 es evaluar la mitad de las propuestas.
- 35.** Las propuestas aprobadas en 2004 alcanzarán probablemente un valor de 150 millones de dólares de los Estados Unidos, provenientes en su mayor parte de donantes multilaterales y bilaterales. La cooperación técnica de la OIT ha aumentado, pero la financiación sigue dependiendo en gran medida de unos pocos donantes. La OIT está desarrollando nuevas asociaciones. Recientemente se ha firmado un acuerdo con la Unión Europea, mientras que con Alemania y Suecia se han emprendido negociaciones. Se está trabajando para movilizar recursos a nivel local, en apoyo de los programas nacionales de trabajo decente. El aumento de los recursos extrapresupuestarios ha permitido a la OIT extender el apoyo al Programa de Trabajo Decente. Como el presupuesto ordinario no crece en términos reales, ha aumentado el nivel de dependencia respecto de los recursos extrapresupuestarios.
- 36.** A finales de 2004, los cálculos relativos a las prestaciones de cooperación técnica en 2004-2005 son considerablemente más elevados de lo previsto inicialmente para el bienio

⁹ Resolución A/RES/59/57.

¹⁰ Peccoud, D. (ed.): *Philosophical and spiritual perspectives on decent work*, Ginebra, 2004, OIT, Consejo Mundial de Iglesias, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

en el Programa y Presupuesto para 2004-2005, en total 275 millones de dólares, frente a los 225 millones previstos. La diferencia se debe sobre todo al continuo crecimiento del número de propuestas aprobadas y a la mejora en la ejecución en los diferentes sectores y oficinas sobre el terreno. Esta tendencia positiva no se limita al trabajo infantil, sino que abarca también otros objetivos. Llama especialmente la atención el caso de la protección social, en particular el VIH/SIDA, y los casos del gobierno y las instituciones de diálogo social, áreas en las que el interés de los donantes ha permitido superar considerablemente las proyecciones originales.

Por una globalización justa: el papel de la OIT

37. El Consejo de Administración dedicó una sesión especial en marzo de 2004 a debatir el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. En junio de 2004, la Conferencia Internacional del Trabajo abordó las propuestas del Director General sobre el papel de la OIT en el fortalecimiento de la dimensión social de la globalización¹¹.
38. Los debates sobre la globalización en la OIT se produjeron en un momento de intensas consultas multilaterales sobre la reforma de los mecanismos de gobernanza mundiales y un año antes de la primera evaluación quinquenal de los Objetivos de Desarrollo para el Milenio.

Decisiones esenciales del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo

Igualdad de género, igualdad de remuneración y protección de la maternidad

39. En su 92.^a reunión (junio de 2004), la Conferencia aprobó una resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad. Esta completa resolución insta a los gobiernos y a los interlocutores sociales a que eliminen en sus respectivos ámbitos de competencia todas las formas de discriminación de género en el mercado de trabajo, promuevan la igualdad entre trabajadores y trabajadoras y proporcionen a las trabajadoras protección de la maternidad. Se solicita a los gobiernos que ratifiquen los convenios correspondientes de la OIT e impulsen los cambios legislativos necesarios. Se les pide que desarrollen políticas de empleo y empresa que tengan en cuenta las cuestiones de género e incluyan medidas que permitan conciliar la vida laboral y la profesional. Paralelamente, se insta a las organizaciones de empleadores y trabajadores a que promuevan la negociación de planes de igualdad en el empleo y consideren las políticas de igualdad de género. La resolución insta a la Oficina a intensificar la campaña en favor de la ratificación y aplicación universales de los Convenios núms. 100 y 111. Asimismo, solicita que se refuercen los programas de formación, entre ellos los del Centro de Turín, y se siga estudiando la diferencia de salarios por motivos de género y los efectos de la globalización en la pobreza y la igualdad de remuneración.

¹¹ Véase *Por una globalización justa: El papel de la OIT*, CIT, 92.^a reunión, 2004.

Trabajadores migrantes

40. La Conferencia aprobó, en su reunión de junio de 2004, un plan de acción exhaustivo sobre trabajadores migrantes sobre la base del debate del informe titulado *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*. En particular, la Conferencia solicitó al Consejo de Administración que examinase directrices con vistas a un marco multilateral no vinculante sobre migración de los trabajadores. Han empezado los preparativos para la celebración de una reunión tripartita de expertos en 2005. La Oficina también ha solicitado poder empezar a aplicar inmediatamente las medidas clave en cooperación con otras organizaciones internacionales interesadas.

Desarrollo de los recursos humanos y formación

41. La Conferencia adoptó una nueva Recomendación sobre el desarrollo de recursos humanos y la formación en la reunión de junio de 2004. Dicha Recomendación complementa y revisa parcialmente la Recomendación de 1975. La Oficina está preparando la puesta en marcha de una importante campaña para promover la nueva Recomendación.

Cambios organizativos

42. Dentro del permanente proceso de revisión de la estructura organizativa de la Oficina, el Director General realizó varios cambios importantes en 2004. Las responsabilidades en materia de comunicaciones, biblioteca y publicaciones se unificaron bajo la responsabilidad de un único Director superior. Se espera que ello permita una mayor coherencia en la información y la divulgación. Por otra parte, se nombró un nuevo Director Ejecutivo con responsabilidad general en materia de gestión y administración, novedad de la que se espera una mayor eficiencia en la gestión de los recursos humanos, financieros y de los programas. El Director de la Oficina del Director General ha sido nombrado Director Ejecutivo con responsabilidad sobre las regiones y la cooperación técnica.

Objetivos estratégicos

Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

43. Se han acelerado las ratificaciones de los convenios fundamentales, sobre todo en lo que se refiere al trabajo infantil. Actualmente se está prestando más atención a su aplicación práctica. El sistema de supervisión debe hacer frente a un aumento considerable de las ratificaciones, circunstancia que, unida al hecho de que no se han modificado los recursos, hace necesario plantear nuevos enfoques para garantizar los resultados. Se han revisado los objetivos operativos de los principios y derechos fundamentales y del trabajo infantil y se están examinando las disposiciones en materia de gestión. Esta integración operativa debería permitir obtener mejores resultados.

Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo y la ocupación

Indicadores de logro	Objetivos
1a. 1. Estados Miembros que han ratificado: i) los ocho convenios fundamentales; o ii) por lo menos uno de los convenios de cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.	i) dos tercios de los Estados Miembros (116); ii) 155 Estados Miembros.
1a. 2. Los Estados Miembros introducen cambios significativos en sus políticas, su legislación o sus instituciones con objeto de llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal y como indican los informes anuales o los informes globales que forman parte del seguimiento de la Declaración.	10 Estados Miembros.
1a. 3. Estados Miembros que han comenzado a poner en práctica medidas de cooperación técnica que tienen en cuenta las cuestiones de género y que abordan específicamente las necesidades o los problemas identificados en las memorias presentadas con arreglo a la Declaración, en la introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT y en los planes de acción aprobados por el Consejo de Administración.	20 Estados Miembros.

- 44.** Las principales herramientas para ayudar a los Estados Miembros a aplicar los principios y derechos fundamentales son las siguientes:
- la ratificación de los convenios correspondientes y el seguimiento de su aplicación;
 - la cooperación técnica y los servicios de asesoramiento para ayudar a los mandantes a llevar a la práctica los principios y derechos;
 - el informe global de 2004 sobre libertad sindical y de asociación, Organizarse en pos de la justicia social;
 - el Programa de Acción Especial para luchar contra el trabajo forzoso y el programa de acción en materia de discriminación en el trabajo.
- 45.** El proyecto de mejora de los sistemas de trabajo en Africa Meridional (*Improving Labour Systems in Southern Africa*, ILSSA) constituye un ejemplo práctico de la aplicación de los principios de la Declaración. Desarrollado con la ayuda de mandantes de seis países de Africa Meridional (Botswana, Lesotho, Malawi, Namibia, Swazilandia y Zambia), el proyecto pretende mejorar el entorno empresarial africano y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo concienciando más a empresarios y trabajadores en lo que se refiere a sus derechos y obligaciones e informándoles sobre los servicios disponibles de conformidad con la legislación nacional del trabajo.
- 46.** Un segundo ejemplo de la aplicación de los principios de la Declaración es el proyecto de la OIT para promover la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en Indonesia (véase recuadro 1) y un proyecto de reforma de la legislación del trabajo en Africa Oriental (véase recuadro 1).

Recuadro 1
**Promoción y puesta en práctica de la libertad sindical y de asociación
 y la negociación colectiva en Indonesia**

Hasta la fecha, este proyecto de la OIT ha formado a más de 2.400 funcionarios públicos, 2.300 empleadores, 4.200 sindicalistas y 1.000 expertos universitarios, periodistas y miembros de ONG. Los trabajadores tienen ahora una mayor disposición a reunirse con los empleadores en la mesa de negociación. El proyecto ha establecido más de 40 comités de gestión del trabajo en el nivel de las empresas. Los efectos multiplicadores han sido impresionantes: en una provincia, los funcionarios del Gobierno han registrado una caída del 40 por ciento en el número de huelgas entre 2002 y 2003.

En una empresa indonesia con 2.000 trabajadores, el sistema de cooperación entre los trabajadores y la dirección ha cosechado tal éxito que sindicatos y directivos de los distritos colindantes han acudido a dicha empresa en busca de asesoramiento para resolver los conflictos. Una importante empresa de ropa deportiva solicitó formación para los directivos del titular local de su licencia para ayudar a mejorar las tensas relaciones entre los trabajadores y la dirección.

Hay sólidos indicadores de sostenibilidad. Los mandantes consideran el proyecto una fuente de conocimientos técnicos especializados y de recursos sobre legislación del trabajo, negociación colectiva y relaciones industriales; hay solicitudes de formación y de material procedentes de todo el país, de partes interesadas que quieren prestar sus propios servicios de formación. En los últimos seis meses han tenido lugar más de 75 actividades de formación de este tipo.

Contacto: Alan Boulton, Director, OIT Jakarta (boulton@ilojkt.or.id); Carmelo Noriel, Consejero técnico principal (noriel@ilojkt.or.id).

Recuadro 2
Fortalecimiento de las relaciones de trabajo en Africa Oriental

Se han restablecido juntas asesoras del trabajo de carácter tripartito en Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda, países en los que habían estado inactivas durante mucho tiempo. El proyecto también ha permitido promover y apoyar la reforma de la legislación del trabajo. El Parlamento de la República Unida de Tanzania ha revisado y aprobado la ley relativa al empleo y las relaciones de trabajo y la ley relativa a las instituciones laborales.

En Zanzíbar se han revisado las leyes relativas al empleo, las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el Fondo de Seguridad Social de Zanzíbar y la Compensación de Accidentes de Trabajo. Está previsto que se presenten al Parlamento en breve plazo.

En Kenya, un grupo de trabajo que contaba con apoyo del proyecto presentó una revisión de la legislación laboral al Ministerio de Justicia. Se espera que se apruebe a principios de 2005.

Asimismo, se han alcanzado considerables progresos en el proceso de reforma de la legislación del trabajo de Uganda, anteriormente estancado. El proyecto logró eliminar las diferencias entre el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales, de un lado, y el Ministerio de Hacienda, de otro. La Junta Asesora de Trabajo de Uganda ha recomendado que el Gobierno ratifique los Convenios núms. 87, 100 y 111.

Las actividades del proyecto centradas en la divulgación, la formación y el desarrollo de capacidades han tenido varios efectos, entre los que cabe destacar los siguientes:

- el restablecimiento del Tribunal Laboral de Uganda;
- la regularización del Sindicato de la Función Pública de Kenya, prácticamente ilegal hasta entonces;
- la puesta en marcha de una competición de prácticas óptimas por parte de la Federación de Empresarios de Uganda, que incluye el respeto de los principios de la Declaración de la OIT, una gestión moderna de los recursos humanos y unas buenas relaciones de trabajo;
- un aumento cuantificable del número de visitas de inspección llevadas a cabo y un cambio significativo en las actitudes de la inspección, cada vez menos «policial» y más centrada en el asesoramiento y la resolución de problemas. Por ejemplo, como resultado del proyecto la inspección del trabajo aumentó un 39 por ciento en República Unida de Tanzania y un 36 por ciento en Uganda (en el caso de Kenya aún no se dispone de datos).

Contacto: Mohamed Ali Ibrahim, Director, OIT Dar es-Salam (aliibrahim@ilo.org); Vremudia Diejomoah, Consejero técnico principal (diejomoah@ilo.org).

47. Asimismo, cabe señalar los siguiente proyectos puestos en marcha en 2004:

- Brasil: política nacional de igualdad racial y de género (véase recuadro 3);
- Ghana y Nigeria: programa de acción contra el trabajo forzoso y la trata de personas en Africa Occidental;
- Federación de Rusia, Tayikistán, Uzbekistán: lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso;
- China (Región Administrativa Especial de Hong Kong), Indonesia, Malasia, Filipinas: acción de movilización en favor de la protección de los trabajadores domésticos frente al trabajo forzoso y la trata de personas;
- India, Nepal, Pakistán: prevención y eliminación de la servidumbre (véase recuadro 4 sobre la servidumbre en Pakistán).

Recuadro 3
Política nacional de igualdad racial y de género en Brasil

En agosto de 2004 se creó en Brasil, por medio de un decreto presidencial, una Comisión Nacional Tripartita sobre Género y Raza en el Trabajo. Sus objetivos son promover políticas públicas de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y combatir todas las formas de discriminación por razón de género y raza. La Comisión hará campaña activa en favor de la ratificación del Convenio núm. 156. Si se logra dicho objetivo, se habrá contribuido al objetivo de ratificación de cuatro convenios clave en materia de igualdad, entre ellos el Convenio núm. 103 sobre maternidad, que ya han adoptado numerosos países en América Latina.

Contacto: Sra. Lais Abramo, Especialista Regional en Cuestiones de Género, OIT Brasil (abramo@bra.oitbrasil.org.br).

Recuadro 4
Premio a la innovación en materia de prevención y eliminación de la servidumbre en Pakistán

La OIT aportó asistencia técnica para poner en marcha la Política y el Plan de Acción Nacionales (NPPA) adoptados por el Consejo de Ministros en 2001 y dotado con 100 millones de rupias pakistaníes para proyectos de rehabilitación. La eliminación de la servidumbre aparece ahora específicamente mencionada en el documento de estrategia de lucha contra la pobreza del Gobierno de Pakistán. El apoyo de la OIT, en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos de Pakistán, permitió impulsar los siguientes aspectos del NPPA:

- reestructuración de los comités de vigilancia de distrito;
- desarrollo de capacidades de cinco nuevos comités de vigilancia en cinco distritos de Sindh;
- un manual en inglés y sindhi destinado a los miembros de los comités de vigilancia;
- seminarios de concienciación;
- creación de células de asistencia jurídica para proporcionar un servicio de asistencia jurídica a hombres, mujeres y niños en situación de servidumbre;
- una iniciativa de la OIT para proporcionar a las personas liberadas terrenos en los que alojarse en condiciones poco onerosas. Este proyecto se ha preparado en colaboración con el Programa de Apoyo Rural Nacional (NRSP) y el Departamento de Trabajo de Sindh y se financiará con cargo al Fondo de Trabajo en Régimen de Servidumbre. Las casas las aportará el Gobierno; los terrenos, el NRSP. El proyecto también ayudará a conferir derechos legales a los trabajadores liberados. Además, divulgará un método innovador para proporcionar vivienda a través de microcréditos.

La primera reunión del Comité Director Nacional del NPPA se celebró en enero de 2004 y la presidió el Ministro Federal de Trabajo. Gracias al Fondo de Investigación sobre la Servidumbre, investigadores pakistaníes han completado recientemente una serie de «evaluaciones rápidas» relativas al trabajo en régimen de servidumbre en diez sectores clave: agricultura, construcción, tejido de alfombras, fabricación de ladrillos, pesquerías marinas, minería, elaboración de brazaletes de cristal, trabajo del cuero, trabajo doméstico y mendicidad.

El Grupo Consultivo contra la Pobreza del Banco Mundial concedió a este proyecto su Premio a la Innovación.

Contacto: Tauqir Shah, Consejero especialista en trabajo en régimen de servidumbre, OIT Islamabad (Tauqir@iloisb.org.pk).

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 1a	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	12.484.000	890.690
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	16.611.836	1.598.971
Variación	4.127.836	708.281

Nota: la estimación de gastos en cooperación técnica y los gastos con cargo al superávit de 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 aumentaron como resultado de asignaciones no previstas con anterioridad realizadas dentro de este objetivo. La ejecución de proyectos ya asignados en 2002-2003 a este objetivo operativo se mantuvo dentro de los objetivos.

Objetivo operativo 1b: Trabajo infantil

Se erradica progresivamente el trabajo infantil a través del desarrollo de capacidades y fortaleciendo el movimiento mundial contra el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de otras oportunidades a los niños y a las familias

Indicadores de logro	Objetivos
1b.1. Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).	Otros 20 Estados Miembros (lo cual elevaría a 150 el número total de Estados Miembros que han ratificado el Convenio).
1b.2. Estados Miembros que utilizan metodologías, enfoques e información desarrollada y producida por la OIT o con apoyo de la OIT en relación con los siguientes temas: tendencias globales y medición del trabajo infantil; investigación sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil; buenas prácticas y modelos de intervención para combatir el trabajo infantil, y directrices y módulos de formación.	Otros 30 Estados Miembros.
1b.3. Estados Miembros que se han basado en el apoyo de la OIT para lograr progresos significativos en la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182, como ilustra la aplicación de al menos dos intervenciones asociadas a programas de duración determinada.	40 Estados Miembros.
1b.4. Niños que se benefician de la actuación de la OIT centrada especialmente en las peores formas de trabajo infantil y en las niñas, como reflejan los siguientes casos:	i) 300.000 niños; ii) 1 millón de niños.
i) beneficiarios directos de los proyectos piloto ejecutados por la OIT,	
ii) beneficiarios indirectos de iniciativas ejecutadas por otros socios dedicados al desarrollo (Estados Miembros, organizaciones y otras agencias) como resultado de la ayuda y el respaldo de la OIT.	

48. La estrategia de la OIT para eliminar el trabajo infantil cuenta con cuatro elementos principales:

- un mayor índice de ratificación de los convenios clave y la posterior aplicación de sus disposiciones;

- la generación y divulgación de conocimientos y prácticas óptimas;
- el establecimiento de programas de duración determinada;
- la cuantificación de los progresos en términos reales a través del número de niños que se benefician de la actuación directa e indirecta de la OIT.

49. El trabajo desarrollado en estos cuatro vectores ha continuado en 2004 sin cambios significativos en relación con los enfoques establecidos en el Programa y Presupuesto.

50. El ritmo y el alcance de las ratificaciones se acerca al máximo posible, tal y como se previó en el Programa y Presupuesto.

Ratificaciones de convenios de la OIT (a 1.º de noviembre de 2004)	Núm. 138	Núm. 182
Africa	43	47
Américas	26	30
Estados árabes	7	11
Asia	14	18
Europa	44	44
Total	134	150

Fuente: Base de datos APPLIS de la OIT.

51. El informe titulado *Invertir en todos los niños. Estudio económico de los costos y beneficios de erradicar el trabajo infantil*¹², publicado en febrero de 2004, reitera el papel de la OIT en lo que se refiere a la producción de importantes estudios comparativos que permiten comprender mejor este fenómeno a nivel global. Dicho estudio dibuja una imagen de conjunto de los costes (y los beneficios) económicos de la erradicación del trabajo infantil.

52. Los programas de duración determinada, considerados el mejor enfoque para las peores formas de trabajo infantil en numerosos países, se combinan con programas sectoriales nacionales o regionales centrados en el trabajo infantil (explotación sexual con fines comerciales, trata de personas, servicio doméstico, etc.). Se han puesto en marcha programas de duración determinada en los siguientes 14 países:

- antes de 2004 en Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador, Nepal, Filipinas y la República Unida de Tanzania (véase recuadro 5);
- en 2004, en Bangladesh, Brasil, Ecuador, Indonesia, Pakistán, Senegal, Sudáfrica y Turquía;
- se han obtenido fondos para otros cinco países (Camboya, Ghana, Kenya, Líbano y Madagascar);
- la experiencia adquirida ha permitido conectar mejor los programas con las políticas macroeconómicas en vigor y con estrategias de reducción de la pobreza y de educación en los países receptores.

¹² http://www.ilo.org/public/spanish/standards/ipecc/publ/download/2004_investing_every_child_es.pdf

Recuadro 5

Apoyo al programa de duración determinada centrado en el trabajo infantil en la República Unida de República Unida de Tanzania

En asociación con organizaciones no gubernamentales, sigue trabajándose para que 5.000 niños y niñas abandonen la prostitución o prevenir que lleguen a ejercerla. El programa beneficia a otros 7.500 niños y niñas en el sector del trabajo doméstico y a 2.500 en la minería.

Un esfuerzo común de la Asociación de Empleadores de Tanzania y del Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantación de Tanzania retirará a niños de la agricultura comercial y prevendrá las peores formas de trabajo infantil en dicho sector. Las actividades de divulgación y concienciación en comunidades se llevan a cabo a través del Departamento de Servicios de Información en todos los distritos que forman parte del programa de duración determinada. La Unidad de Trabajo Infantil ayuda a reforzar la capacidad de los funcionarios de distrito en lo que se refiere a planificar y aplicar las actividades destinadas a combatir el trabajo infantil y sus peores formas. Se proporciona formación profesional y se desarrollan los conocimientos de 3.000 niños seleccionados y de sus familias. A través del Ministerio de Educación y Cultura se está dando educación de transición a 16.000 niños y niñas que han abandonado dichas actividades y a niños y niñas seleccionados por las iniciativas de prevención.

La integración en el marco de desarrollo nacional (el proyecto de documento de estrategia de lucha contra la pobreza-2) y la sólida colaboración con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo son indicadores positivos de la sostenibilidad de las intervenciones iniciadas dentro del programa de duración determinada de la OIT. El énfasis puesto en el desarrollo de capacidades garantiza que las partes interesadas nacionales, sobre todo el Gobierno, están bien preparadas para asumir el protagonismo en las iniciativas nacionales sobre trabajo infantil.

Contacto: Mohamed Ali Ibrahim, Director, OIT, Dar es-Salam (aliibrahim@ilo.org); Fatemeh Ali-Nejadfard, Consejero técnico principal (alinejadfard@ilo.org) William Mallya, Administrador Nacional de Proyecto (mallya@ilo.org).

- 53.** La concepción y la ejecución están mejorando a gran velocidad, sobre todo en lo que se refiere a la integración, el marco de evaluación de impacto y los sistemas más adecuados de seguimiento del trabajo infantil. Gran parte de estos conocimientos se han sintetizado en la Guía de planificación de la acción de los programas de duración determinada¹³, que incluye una serie de directrices y herramientas que abarcan la recopilación y el análisis de datos, las consultas a las partes interesadas, la movilización social y de recursos, el establecimiento de objetivos, opciones y estrategias políticas para los diferentes sectores y áreas de intervención, y la gestión de programas, incluidos el seguimiento y la evaluación.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 1b	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	88.883.000	–
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	103.782.620	–
Variación	14.899.620	–

Nota: Cabe señalar un aumento significativo en la estimación de gastos en cooperación técnica correspondiente al bienio.

¹³ *Guía de planificación de la acción de los programas de duración determinada*, OIT, Ginebra, 2003.

Objetivo operativo 1c: Acción normativa

Las normas internacionales del trabajo y el proceso de supervisión de las normas influyen en la legislación y en las políticas de los Estados Miembros para lograr el trabajo decente y los objetivos internacionales de desarrollo

Indicadores de logro	Objetivos
1c.1. Casos en los que los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas.	<ul style="list-style-type: none"> i) 50 casos de mejora observados por la Comisión de Expertos; ii) 50 casos de mejora observados por el Comité de Libertad Sindical.
1c.2. Se tienen más en cuenta las normas internacionales del trabajo en la ayuda internacional al desarrollo.	Todos los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) a los que contribuye la OIT hacen referencia a las normas internacionales del trabajo.
1c.3. Mayor efectividad del servicio prestado a los órganos de la OIT encargados de elaborar las políticas en relación con la política de normas.	<ul style="list-style-type: none"> i) los órganos encargados de la supervisión examinan sus métodos de trabajo; ii) los progresos obtenidos en la revisión de las actividades relacionadas con las normas se ajustan a los plazos establecidos por el Consejo de Administración; iii) todas las partes de la OIT aplican cada vez más los resultados de la revisión.
1c.4. Mayor uso de los recursos de información de las normas internacionales del trabajo por parte de los mandantes y del público en general y en la formación en materia de derechos humanos y otros derechos en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> i) promedio de 100.000 visitas mensuales a las bases de datos de las normas internacionales del trabajo; ii) 30 casos documentados de integración de recursos de información de las normas internacionales del trabajo en programas de formación, seminarios, sitios web y publicaciones.

54. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones comunicó en 2004¹⁴ que modificaría los contenidos y la redacción de su informe a fin de mejorar su trabajo. Utilizará la tecnología para mejorar la presentación y la accesibilidad de la información y para fomentar un planteamiento de mayor colaboración para revisar los convenios que estén relacionados, con lo que aumentará la eficacia del sistema de supervisión.

55. Las principales tendencias de la aplicación de las normas observadas en el informe de 2004 sugieren la existencia de tres áreas de seguimiento, a saber:

- Inspección del trabajo (Convenios núms. 81 y 129). Muchos países que quieren reforzar o ampliar la inspección del trabajo generarán una considerable demanda de asesoramiento de la OIT en lo que se refiere a la lucha contra el trabajo infantil y la mejora de las estadísticas de seguridad y salud en el trabajo. En 2005, la encuesta general de la Comisión de Expertos aborda la inspección del trabajo.
- Pueblos indígenas y tribales (Convenios núms. 107 y 169). El interés en esta cuestión está aumentando para hacer frente a la situación de los pueblos indígenas y tribales como cuestión de justicia social y como aspecto del desarrollo nacional.

¹⁴ Informe general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2004.

- Protección de la maternidad (Convenios núms. 3, 103 y 183). Aunque los dos primeros Convenios han repercutido en la legislación y en la práctica, sigue habiendo una serie de problemas específicos ligados a la aplicación, sobre todo en los que se refiere a la ampliación de la cobertura, permisos, prestaciones y no discriminación.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005
(en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 1c	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	3.294.000	1.740.000
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	1.563.346	2.769.655
Variación	1.730.654	1.029.655

Nota: La estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001 correspondiente a 2004-2005 aumentó como resultado del traspaso de fondos no previstos de 2002-2003, lo cual indica que el nivel de ejecución en dicho bienio fue inferior al objetivo establecido. La estimación de gastos en cooperación técnica disminuye.

Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

56. En su intento por alcanzar el objetivo principal del Programa de Empleo Global de situar el empleo en el centro de las políticas económicas y sociales, la OIT ha centrado su labor en 2004 en hacer frente a las necesidades de los trabajadores pobres y los desempleados.
57. A nivel nacional, se ha apoyado la integración real de los planteamientos a través de actividades de asesoramiento, ayuda técnica y diálogo político; para ello se ha recurrido a marcos como los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Cabe destacar en 2004 el ejemplo del Foro de Empleo de China, que permitió compartir ideas, conocimientos y experiencias para un programa de empleo en favor del trabajo decente en dicho país.
58. A nivel internacional, en las instituciones multilaterales mundiales y regionales, la OIT sigue trabajando para reforzar alianzas estratégicas globales. A tal fin, pone en práctica estrategias relacionadas con el empleo que enfatizan la importancia del trabajo basado en los derechos como factor productivo. En Africa, los trabajos de preparación de la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo y Alivio de la Pobreza que reunió a los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana proporcionaron al sistema multilateral una valiosa y apremiante oportunidad de ayudar a los países africanos en las cuestiones relacionadas con el empleo y la reducción de la pobreza.

Objetivo operativo 2a: Apoyo a la política de empleo

Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones para analizar la evolución del empleo en los planos nacional y mundial, así como los mercados de trabajo, y para preparar, propugnar y aplicar estrategias eficaces de promoción de un empleo decente para los hombres y las mujeres

Indicadores de logro	Objetivos
2a.1. Mandantes de la OIT que utilizan la base de conocimientos de la Organización.	Mandantes de 30 Estados Miembros.
2a.2. Políticas mundiales y nacionales de empleo influidas por recomendaciones de asesoramiento de la OIT en materia de políticas.	Políticas nacionales de empleo en 10 Estados Miembros.

- 59.** Consciente de la importancia del empleo productivo en la reducción de la pobreza, la OIT ayuda a los responsables de la elaboración de las políticas a nivel nacional a formular políticas sociales y económicas adecuadas. Este apoyo se basa en información del mercado de trabajo para analizar y comprender mejor los principales factores que influyen en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Estas conclusiones se utilizan para elaborar políticas de empleo eficaces y coherentes a nivel local, nacional y mundial.
- 60.** En 2004 se han expandido las redes de indicadores del mercado de trabajo en las regiones y se ha mejorado su precisión.
- 61.** Como la liberalización de las políticas ha abierto los países en desarrollo al comercio y la inversión extranjera, la OIT está analizando la coherencia de las políticas en los mercados de trabajo mundiales, regionales y nacionales. Se ha empezado a trabajar en la relación entre crecimiento, inversión, puestos de trabajo y coherencia de las políticas con estudios comparativos sobre los desafíos en materia de empleo en Argentina, Brasil y México.
- 62.** Una segunda área de trabajo se centra en las políticas del mercado de trabajo que permiten a las empresas flexibilidad y al mismo tiempo proporcionan seguridad a los trabajadores en Argelia, Marruecos, Túnez y Europa Central y Oriental. Se ha empezado a trabajar también en China y Egipto. Se están realizando análisis de las políticas activas del mercado de trabajo en el contexto de reestructuraciones en China, Egipto, América Latina y el Caribe y Turquía. Por otra parte, continúa el trabajo comparativo sobre países tanto en transición como desarrollados.
- 63.** En la línea del reciente informe del Consejo de Administración sobre empleo productivo como vehículo de desarrollo y reducción de la pobreza, se están desarrollando sólidos indicadores del mercado de trabajo con socios multilaterales y se están realizando estudios sobre los trabajadores pobres.
- 64.** La combinación de estos esfuerzos ha permitido lo siguiente:
- elaborar estrategias nacionales de empleo en Azerbaiyán, América Central (véase recuadro 6), China, Kirguistán, Kazajstán y Sri Lanka;
 - apoyar una estrategia de reducción de la pobreza en Nepal;
 - aplicar la estrategia regional de empleo en la región de Lodz, Polonia;
 - elaborar revisiones de la política de empleo en los países balcánicos;
 - desarrollar planes de acción nacionales para el empleo juvenil en Azerbaiyán, Indonesia, Malí (véase recuadro 7) y Sri Lanka.

Recuadro 6

Políticas de empleo en los países de América Central

La OIT, en colaboración con los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores, ha contribuido a elaborar políticas de trabajo en materia de reducción de la pobreza y a aplicar el concepto de trabajo decente para hombres y mujeres en los siguientes países:

- Costa Rica: el Consejo Superior del Trabajo, un organismo tripartito, aprobó el documento político de base y lo ha remitido al Presidente.
- El Salvador: la OIT está ayudando a preparar el documento sobre política del trabajo, pendiente de aprobación tripartita.
- Guatemala: está empezando el proceso de debate con el anteproyecto del documento político de base.
- Honduras: se ha remitido un documento al Consejo Socioeconómico Nacional para su discusión tripartita.
- Nicaragua: se ha presentado a los interlocutores sociales un documento de política del trabajo que se está debatiendo actualmente.
- Panamá: se ha presentado la política a los interlocutores sociales en un ejercicio de análisis y recomendaciones sobre políticas de empleo.
- República Dominicana: la OIT ha contribuido al documento de estrategia de lucha contra la pobreza con el concepto de trabajo decente.

Los países de América Central carecían hasta ahora de políticas del trabajo que, integradas con políticas públicas, contribuyesen a la reducción de la pobreza a través del concepto de trabajo decente.

Contacto: Miguel del Cid, Especialista en Empleo, OIT San José (delcid@sj.oit.or.cr).

Recuadro 7

Programa de empleo para jóvenes y reducción de la pobreza en Mali

Mali ha decidido situar el empleo, en particular el de los jóvenes, en el centro de su estrategia de reducción de la pobreza. La asistencia de la OIT no sólo ha permitido tener en cuenta, en un primer momento, la dimensión del empleo en la estrategia de reducción de la pobreza, sino que también ha permitido integrar los cuatro elementos del trabajo decente en la nueva versión de dicha estrategia. El programa nacional de acción en favor del empleo destinado a reducir la pobreza goza de una financiación a partir de recursos PPME (destinados a los países pobres más endeudados) por un importe de 1.500 millones de dólares de los Estados Unidos para el período 2002-2005, con un proyecto de asistencia técnica de la OIT financiado por el PNUD.

El apoyo al programa de empleo para jóvenes se basa en un enfoque integrado estructurado en torno a cuatro ejes: la empleabilidad y las prácticas de cualificación profesional, los jóvenes empresarios, el empleo rural y los trabajos intensivos en mano de obra y la financiación de los jóvenes emprendedores. La promoción del empleo de los jóvenes en Mali surge de un enfoque integrado de las diferentes dimensiones del trabajo decente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la participación de los interlocutores sociales.

Contacto: Dramane Haidara, OIT Dakar (haidara@ilo.org) y Sr. Mohamed Fofana, Director del Programa de Empleo Juvenil, Bamako.

**Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica
y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001
en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)**

Objetivo operativo 2a	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	10.707.000	1.439.690
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	13.016.915	3.894.162
Variación	2.309.915	2.454.472

Nota: El aumento en la estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001 correspondiente a 2004-2005 es fruto de una nueva clasificación de proyectos que anteriormente se consideraban destinados a «respuesta a crisis y emergencias» dentro del objetivo general 2c, y a «igualdad de género» dentro de los objetivos de políticas comunes en materia de igualdad de género. Asimismo, cabe señalar un aumento en la estimación de gastos en cooperación técnica.

**Objetivo operativo 2b: Conocimientos teóricos
y prácticos y empleabilidad**

Los mandantes de la OIT invierten más en la formación y en el desarrollo de los conocimientos prácticos, para proporcionar a los hombres y a las mujeres un mejor acceso, y en condiciones de igualdad, a puestos de trabajo decentes

Indicadores de logro	Objetivos
2b.1. Mandantes de la OIT que adoptan políticas e invierten en mejorar la calidad y eficacia del desarrollo y la formación de conocimientos prácticos.	Mandantes de 15 Estados Miembros.
2b.2. Los mandantes de la OIT adoptan estrategias del mercado de trabajo, incluidos enfoques innovadores sobre la adquisición de conocimientos prácticos, servicios de empleo eficaces y el apoyo correspondiente para promover una mayor participación en el mercado de trabajo de los jóvenes, las personas con discapacidad y otros hombres y mujeres en situación desfavorecida.	Mandantes de 15 Estados Miembros.

- 65.** La OIT ayuda a los mandantes tripartitos a mejorar las políticas y los programas nacionales de formación, además de proporcionar toda una serie de servicios de apoyo relacionados con el empleo. Los asesores técnicos prestan servicios que incluyen trabajos empíricos internacionales y buenas prácticas que permiten reforzar el diálogo social a escala nacional y sectorial. En África el trabajo se centra en el desarrollo de conocimientos prácticos sobre reducción de la pobreza y en la mejora de la empleabilidad de los grupos desfavorecidos. En Asia, los proyectos desarrollan los conocimientos prácticos con objeto de mejorar la productividad y la competitividad (véase recuadro 8). En Europa, la OIT apoya a los mandantes en la reforma de los sistemas y las políticas de formación en condiciones de economía de mercado.

Recuadro 8

Programa de trabajo decente para las mujeres en la India

Centrado en los barrios de tugurios de Nueva Delhi y Bangalore, el programa pretende proporcionar un conjunto de servicios de carácter global, que incluye la mejora de los niveles de conocimientos prácticos y de empleabilidad de las mujeres en el sector informal urbano. Financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, cuenta como socios con la Dirección General de Empleo y Formación, la Dirección de Formación de la Mujer, el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri y el Instituto Indio de Educación de los Trabajadores. El proyecto selecciona a una serie de ONG a nivel metropolitano y de la comunidad. Los beneficiarios del proyecto son mujeres pobres necesitadas, bien en situación de desempleo o que trabajan en entornos de trabajo caracterizados por la explotación y los bajos salarios. El programa ha llegado a 3.500 mujeres y abarca los siguientes apartados:

- extensión de los servicios públicos de formación profesional instaurando en los programas, institutos y estructuras gubernamentales la formación no formal para las mujeres que están por debajo del umbral de pobreza;
- fortalecimiento de las estructuras de red, las relaciones de trabajo y la coordinación entre diversas partes interesadas;
- fortalecimiento de las capacidades de determinadas ONG e instituciones de formación en materia de formación y empleo, incluido el empleo por cuenta propia de mujeres pobres;
- mejora de la capacidad de aplicación de salarios mínimos y justos, un entorno de trabajo seguro y el bienestar de las mujeres y sus hijos.

Contacto: Herman van der Laan, Director, OIT Nueva Delhi (vanderlaan@ilodel.org.in).

- 66.** En todas las regiones se dispone las herramientas, los estudios analíticos y las redes fomentan el desarrollo de las calificaciones de los jóvenes para facilitar la transición de los jóvenes al empleo. En 2004, la OIT preparó una reunión tripartita de expertos sobre «El empleo de los jóvenes: el camino a seguir» para contribuir al debate general sobre empleo juvenil de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005.
- 67.** Este objetivo operativo se combinará con el objetivo 2a en el programa estratégico 2006-2007.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los EE.UU.)

Objetivo operativo 2b	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	17.047.000	639.590
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	10.186.666	1.124.315
Variación	-6.860.334	484.725

Nota: El aumento en la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto de una nueva clasificación de proyectos que anteriormente se consideraba que contribuían a la «respuesta a crisis y emergencias». Asimismo, cabe señalar un descenso en la estimación de gastos en cooperación técnica.

Objetivo operativo 2c: Creación de empleo

Los Estados Miembros de la OIT y sus mandantes están en mejores condiciones de concebir y llevar a cabo programas de promoción del empleo en los ámbitos del desarrollo empresarial y las inversiones con alto coeficiente de empleo, incluso en situaciones posteriores a una crisis, prestando especial atención a la situación de las mujeres

Indicadores de logro	Objetivos
2c.1. Mandantes de la OIT y otras instituciones que aplican el asesoramiento y los instrumentos prácticos de la OIT para el desarrollo de las empresas.	Mandantes en 60 Estados Miembros e instituciones en 30 Estados Miembros.
2c.2. Estados Miembros de la OIT que adoptan o aplican enfoques intensivos en empleo y las correspondientes políticas de la OIT en programas de inversión pública a nivel local y nacional en los sectores de construcción e infraestructuras.	15 Estados Miembros (nuevos programas o nuevos elementos de relevancia en programas nacionales ya existentes).
2c.3. Estados Miembros de la OIT e instituciones que incluyen en sus políticas y programas el enfoque de la OIT sobre reintegración y reconstrucción tras las crisis.	i) 4 nuevos Estados Miembros afectados por crisis. ii) 5 nuevos Estados Miembros afectados por crisis y 10 instituciones.

- 68.** A la hora de promover el espíritu de empresa y la inversión privada, la OIT reconoce la necesidad de generar empleo por igual entre hombres y mujeres. El impulso al trabajo decente a través del espíritu de empresa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, se ha traducido en apoyo técnico a dichas empresas y sus representantes para que puedan proporcionar empleos protegidos y decentes. Como el acceso al capital es esencial para toda inversión que pretenda crear empleo, la OIT ha seguido trabajando para innovar en la prestación de servicios financieros y divulgar información sobre el funcionamiento de las microfinanzas. La promoción de servicios de desarrollo de las empresas sostenibles y de base local que mejoran los conocimientos teóricos y prácticos entre los empresarios forma parte de la ayuda de la OIT, igual que las iniciativas que pretenden cambiar las actitudes y las prácticas empresariales. Cabe destacar, en este sentido, la importancia del diálogo social y la igualdad de género, así como el apoyo a los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las normas internacionales del trabajo en general. Un proyecto llevado a cabo en Turquía (véase recuadro 9) ha demostrado la existencia de un nexo entre las relaciones entre trabajador y dirección, el diálogo social y las normas del trabajo, por un lado, y la calidad y la productividad, por otro.

Recuadro 9

Programa educativo destinado a trabajadores y directivos del sector textil en Turquía

El proyecto contaba con tres objetivos: 1) demostrar la conexión entre las relaciones trabajador-directiva, el diálogo social y las normas del trabajo, por un lado, y la calidad y la productividad, por otro; 2) estimular el interés de otras empresas del sector textil por participar en dicha formación; y 3) desarrollar un mecanismo eficaz para lograr una concienciación y una formación permanentes. Entre los socios del lado turco se encontraban el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio y los interlocutores sociales.

Al combinar con éxito los conceptos teóricos del trabajo decente y la productividad con su aplicación práctica en la empresa, este proyecto obtuvo los logros siguientes:

- Una evaluación de las necesidades que garantizaban que la formación abordase las necesidades específicas de los participantes.
- No sólo se tradujeron los principales materiales didácticos, sino que se adaptaron los ejercicios y los estudios de casos específicos para garantizar su utilidad.

- La formación se llevó a cabo en grupos regionales, de modo que el número de participantes por curso se mantuvo en niveles reducidos, sin rebajar el número total, que fue de 140 participantes. El enfoque basado en los grupos también permitió mezclar participantes de empresas organizadas y no organizadas, algo especialmente eficaz, ya que los trabajadores y los directivos pudieron aprender de primera mano las posibles ventajas de la libertad sindical en una empresa.
- Cada grupo de trabajadores y directivos identificó un área de mejora en sus condiciones de trabajo y productividad que aplicaron en su fábrica con la ayuda in situ de expertos.
- Un resultado intangible fue la capacidad de las mujeres trabajadoras de expresar sus necesidades y preocupaciones con más decisión.

Un seminario de divulgación hizo crecer la demanda de dicho tipo de formación al documentarse los resultados cosechados por cada una de las empresas participantes en una recopilación de estudios específicos que se publicará en turco y en inglés. Se identificó a las instituciones clave para continuar la formación y se establecieron relaciones con otros proyectos de la OIT, como el proyecto sobre diálogo social financiado por la EUD, con objeto de crear nuevas sinergias.

Contacto: Gulay Aslantepe, Director, OIT Ankara (aslantepe@ilo.org), Gisela Lange, Gestora de Proyecto (lange@ilo.org), Emily Sims, Especialista en Gestión y Consejera Técnica (sims@ilo.org).

- 69.** La OIT está trabajando con los gobiernos y los interlocutores sociales para analizar qué políticas y marcos normativos permiten eliminar barreras y simplificar el cumplimiento de las normas. La OIT ha desarrollado, junto con asociaciones y cooperativas representativas, una serie de acciones de formación y de materiales didácticos para explicar la elaboración de las políticas y promover la expresión de opiniones y la representación para impulsar más eficazmente los cambios.
- 70.** Para mejorar la disponibilidad de financiación y de servicios de apoyo financiero, la OIT ha probado innovaciones que permiten tender puentes con el sector bancario: fondos de garantía, sociedades de garantía recíproca, microcapital, microleasing y microseguros. En lo que se refiere a las políticas, la OIT ha ampliado sus asociaciones con bancos centrales africanos y asiáticos para garantizar a las microfinanzas un entorno basado en los incentivos.
- 71.** En respuesta a la demanda de países que atraviesan profundas transformaciones estructurales, la OIT está ayudando a desarrollar programas nacionales para los desempleados que desean establecer su propia empresa (en Bulgaria, Rumania y Serbia y Montenegro).
- 72.** A nivel local, los proyectos de la OIT y otras medidas de apoyo han contribuido a poner de manifiesto las oportunidades que pueden ofrecer el desarrollo económico y la creación de empleo a través de acciones locales integradas en lo que se refiere a la apertura de nuevos planteamientos a través de actividades piloto que mejoren la coherencia local de las políticas en términos de una mejor conexión entre las políticas de inversión, empleo y reducción de la pobreza y el trabajo decente.
- 73.** A través de subcontratación municipal o local de otro tipo que cumple la legislación del trabajo y las normas de seguridad, la OIT está mejorando el acceso de los grupos con bajos ingresos a la infraestructura productiva y a los servicios sociales. Estas iniciativas enlazan con la reforma de la política relativa a los programas de inversión pública y los trabajos de emergencia y rehabilitación llevados a cabo en situaciones de crisis.

**Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica
y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001
en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)**

Objetivo operativo 2c	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	44.949.000	4.319.790
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	52.888.925	3.356.412
Variación	7.939.925	-963.738

Nota: El descenso en la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto de una nueva clasificación de proyectos que anteriormente se consideraba que contribuían a la «respuesta a crisis y emergencias» y han pasado a otros objetivos operativos. Asimismo, cabe señalar un aumento significativo en la estimación de gastos en cooperación técnica.

**Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance
y la eficacia de la protección social para todos**

- 74.** Las estrategias de la OIT en materia de protección social forman parte del Programa de Trabajo Decente. A nivel internacional contribuyen a la aplicación de los Objetivos de Desarrollo para el Milenio y al seguimiento de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible; a nivel nacional, forman parte de las estrategias de reducción de la pobreza y de los procedimientos del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- 75.** Como en los años anteriores, una de las principales preocupaciones es mejorar la protección de los trabajadores en la economía informal. Se promueve activamente la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT relativos a la seguridad social y la protección de los trabajadores.
- 76.** En 2004, la OIT proporcionó a los Estados Miembros apoyo técnico y asesoramiento sobre políticas para ampliar la cobertura de los sistemas de seguridad social, con objeto de hacerlos más eficientes y viables, para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones de empleo y para luchar contra el VIH/SIDA a través de medidas en el lugar de trabajo, con especial atención a los grupos especialmente vulnerables. Las políticas y los programas abordan las necesidades específicas de los mandantes y de los grupos específicos y contribuyen a hacer de la protección social un instrumento de lucha contra la pobreza y la exclusión social y a reducir las carencias en materia de trabajo decente.
- 77.** La campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos ha impulsado iniciativas nacionales y regionales. Cabe señalar la realización de dos publicaciones: un análisis de la OIT sobre cómo afecta el VIH/SIDA al mundo del trabajo y la encuesta de la OIT sobre migraciones.
- 78.** El diálogo social es un rasgo característico de todas las estrategias de protección social. Se lleva a cabo un análisis, una planificación y un seguimiento sistemáticos de las cuestiones de género para garantizar que la concepción y aplicación de los programas de protección social tengan en cuenta dichas cuestiones.

Objetivo operativo 3a: Seguridad social

Los Estados Miembros amplían el alcance y los instrumentos de los regímenes de seguridad social (incluidos la economía informal y los trabajadores pobres), mejoran y diversifican las prestaciones, refuerzan la gobernanza y la gestión, y formulan políticas para combatir los efectos negativos de la inseguridad social y económica

Indicadores de logro	Objetivos
3a.. Estados Miembros que adoptan regímenes voluntarios o públicos, comprendida la mejora de los regímenes de seguridad social existentes, para ampliar la cobertura de la seguridad social a sectores de su población anteriormente no amparados.	25 Estados Miembros.
3a.2. Estados Miembros o regiones que inician medidas basadas en el asesoramiento o el apoyo de la OIT tanto para mejorar como para establecer la sostenibilidad financiera, económica y fiscal de los regímenes y sistemas nacionales de seguridad social y su gobernanza.	15 Estados Miembros.
3a.3. Estados Miembros en los que se desarrolla una mejor información, así como políticas sociales de carácter exhaustivo como resultado de consultas tripartitas que tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT en materia de políticas.	20 Estados Miembros.

- 79.** La campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos utiliza tres medios de acción. En primer lugar, supone la realización de toda una serie de actividades de investigación y experimentación. En segundo lugar, proporciona asistencia técnica. Las actividades principales pretenden mejorar la eficacia del diálogo social en la protección social y la seguridad socioeconómica. En tercer lugar, promueve mecanismos de protección social como instrumento para lograr objetivos aceptados internacionalmente, como la reducción de la pobreza y otros Objetivos de Desarrollo para el Milenio.
- 80.** Dentro del indicador 3a.1, la campaña global se ha puesto en marcha en tres países (Mozambique, Nepal y Senegal). Se están ejecutando dos proyectos subregionales para apoyar la ampliación de la cobertura de la seguridad social, en cinco países africanos de habla portuguesa y en Africa Occidental y Central respectivamente. En Honduras se está llevando a cabo un plan de acción nacional para ampliar la seguridad social con ayuda de la OIT y apoyo tripartito. En la India, la República Democrática Popular Lao y cinco países de las islas del Pacífico se están tomando medidas para ampliar la seguridad social con ayuda de la OIT.
- 81.** Los debates sobre los regímenes nacionales de pensiones se beneficiaron de las evaluaciones actuariales llevadas a cabo en diez países (Antigua, Argentina, Barbados, Chipre, República Dominicana, Granada, Guyana, República Unida de Tanzania, Sudán y Saint Kitts y Nevis) dentro del indicador 3a.2. El programa de maestría de Maastricht sobre financiación de la protección social siguió en marcha, con su cuarta promoción de estudiantes. Se está elaborando un nuevo programa de formación de actuarios de la seguridad social. Se publicó un manual de financiación de la protección social. En Tailandia, la OIT está elaborando un sistema de financiación sostenible de la atención sanitaria universal. La reforma del régimen de seguro nacional de salud de Ghana contó con la asistencia de la OIT para redefinir su estructura administrativa y su base financiera a fin de ampliar la cobertura (véase recuadro 10).

Recuadro 10

Nuevo sistema de seguro nacional de salud en Ghana

El Gobierno trata de introducir un nuevo régimen nacional de seguro de salud para 2004. El objetivo es cubrir las necesidades de atención sanitaria de carácter básico del 50-60 por ciento de la población en los próximos cinco a diez años. El nuevo sistema se basará en la red existente de mutuas sanitarias.

En septiembre de 2002, la OIT puso en marcha un proyecto por el que proporciona conocimientos en materia de planificación de seguros de salud social y elaboración de políticas, financiación de seguros de salud y financiación de la salud nacional, y gestión de los seguros de salud.

En un ejemplo excepcional de colaboración entre diversos organismos, el Fondo de Seguro Nacional de la Seguridad Social de Ghana cedió al proyecto dos trabajadores de su plantilla y el Gobierno del Reino Unido aportó un coordinador del proyecto en régimen de comisión de servicios. La sede de la OIT y la oficina de la OIT en Lagos apoyaron el proyecto con recursos de la CTPO. La oficina del Banco Mundial se sumó a los esfuerzos en apoyo de la aplicación del nuevo sistema de seguro de salud. El proyecto sirve también de experiencia prepiloto para el fideicomiso social mundial de la OIT.

Estos esfuerzos conjuntos han aportado al Gobierno nuevos instrumentos metodológicos para la planificación y la gestión financiera del sector sanitario (un modelo de presupuesto nacional de salud y una metodología de asignación de recursos entre los regímenes de salud de los distritos), un plan de aplicación detallado para el establecimiento de la organización y una metodología de identificación de las personas con escasos ingresos que pueden optar a prestaciones. El mecanismo de subvención se probará en un proyecto piloto que ayudará a 10.000 hombres y mujeres pobres durante tres años. El apoyo al establecimiento del nuevo sistema podrá ampliarse gracias a un primer proyecto piloto completo de fideicomiso social financiado por empleados de Luxemburgo a través de una nueva asociación social mundial.

Contacto: Xenia Scheil-Adlung, Servicio de Políticas y Desarrollo de la Seguridad Social, OIT, Ginebra (scheil-adlung@ilo.org).

- 82.** Dentro del indicador 3a.3 se está actualizando el anterior estudio internacional sobre el coste de la seguridad social gracias a un nuevo cuestionario que se está probando en 20 países. Se ha publicado una nueva encuesta sobre regímenes de microseguro. Se desarrolló un modelo de evaluación del impacto del VIH/SIDA en la financiación de la atención sanitaria nacional en Botswana. Ya ha comenzado la segunda fase del desarrollo de la base de datos sobre seguridad socioeconómica. En la fase anterior se recopiló información de 104 países, número que se ampliará hasta incluir al menos 130 Estados Miembros de la OIT en el bienio actual. La recolección de datos en el nivel individual o de los hogares y en el nivel de las empresas ya ha empezado en cuatro países. Se han preparado a nivel nacional, regional y mundial documentos con directrices sobre la formulación de la política social.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 3a	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	14.324.000	348.180
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	14.942.202	763.850
Variación	618.202	415.670

Nota: Los aumentos en la estimación de gastos son el resultado del desarrollo y la aprobación de proyectos no previstos dentro de este objetivo operativo.

Objetivo operativo 3b: Protección de los trabajadores

Los mandantes de la OIT perfilan y llevan a cabo una acción eficaz para mejorar la seguridad y salud y las condiciones de empleo, dedicando especial atención a las condiciones más peligrosas en el lugar de trabajo

Indicadores de logro	Objetivos
3b.1. Mejora de la programación nacional y de la información sobre la seguridad y la salud en el trabajo: Estados Miembros que logran importantes progresos en sus políticas o capacidades en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de la ratificación o aplicación de las normas de la OIT, la aplicación de los repertorios o directrices de la OIT o la puesta en marcha de programas nacionales de acción.	32 Estados Miembros
3b.2. Mejores condiciones de trabajo: Estados Miembros en los que se utilizan herramientas, estudios, metodologías e instrumentos legales de la OIT para mejorar las condiciones de empleo, proteger la maternidad y conciliar la vida profesional y la familiar, incluido el nivel de las pequeñas empresas y la economía informal.	20 Estados Miembros
3b.3. Protección de los derechos e igualdad de trato de los migrantes: Estados Miembros que establecen políticas y programas para proteger los derechos y la igualdad de trato de los hombres y mujeres migrantes y luchar contra la trata de dichas personas.	10 Estados Miembros
3b.4. Planes nacionales para luchar contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo: Estados Miembros que han incorporado en sus planes de acción nacionales de lucha contra el VIH/SIDA un componente relacionado con el mundo del trabajo, tanto para la economía formal como la informal, e iniciativas en el lugar de trabajo en las que participan los mandantes tripartitos de la OIT.	20 Estados Miembros

- 83.** Dentro del indicador 3b.1, se aplicó la estrategia global de seguridad y salud en el trabajo (Conferencia Mundial del Trabajo, 2003) al desarrollo de los sistemas y programas de acción nacionales. Se desarrollaron nuevas herramientas, disponibles en línea, en forma de manual de información sobre seguridad y salud en el trabajo. La cooperación internacional (OMS, AIEA, UE, entre otros) ha permitido realizar o actualizar 100 tarjetas internacionales de seguridad de productos químicos (véase recuadro 11) y ampliar la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo en Viet Nam y el sudeste de Asia (véase recuadro 12). Se ha promovido la ratificación de los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo. Cuatro países (Nueva Zelanda, Senegal, Tailandia y Zambia) han adoptado un programa de acción sobre el sistema mundial armonizado para la clasificación y el etiquetado de las sustancias químicas. En el Brasil se puso en marcha un Programa Nacional para la Eliminación de la Silicosis con motivo del Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, el 28 de abril de 2004. Otros 111 países han comunicado actividades relacionadas con dicho Día Mundial.

Recuadro 11

Uso seguro de productos químicos en Egipto

La oficina de la OIT en El Cairo ha facilitado la traducción al árabe de las tarjetas del Programa Internacional sobre Seguridad de las Sustancias Químicas. Tras adaptar al árabe un programa informático específico para traducir las tarjetas, se ha creado un diccionario de frases estándar en árabe. La oficina de la OIT de El Cairo convocó una reunión técnica de expertos en sustancias químicas procedentes de diferentes países árabes para decidir sobre modificaciones de terminología, de modo que todos los usuarios de dichos países puedan entender las tarjetas. Este conjunto de tarjetas no sólo representa una recopilación de información práctica homologada lista para su uso en árabe, sino que también se utilizará para futuras actividades de desarrollo de capacidades de la OIT dirigidas a reducir los riesgos relacionados con las sustancias químicas peligrosas en el trabajo.

El éxito de este objetivo en Egipto también beneficiará a otros países de la región. Es un ejemplo de un planteamiento integrado y coherente, con una cooperación continua entre varios países, entre instituciones gubernamentales y entre la OIT y la OMS. Una vez revisada, la terminología servirá para elaborar el segundo proyecto de traducción de la recopilación, que se presentará al grupo de expertos para alcanzar un consenso antes de publicar las tarjetas en árabe. Las tarjetas también se utilizarán durante el bienio para el desarrollo de capacidades sobre el uso seguro de sustancias químicas en Sudán.

Contacto: Michele Nahmias, OIT El Cairo (nahmias@ilocali.org); Emmert Clevestine, OIT Ginebra (clevestine@ilo.org).

Recuadro 12

Ampliación de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo en Viet Nam y el sudeste de Asia

Para mejorar la seguridad y la salud en la agricultura, las pequeñas empresas y la construcción a pequeña escala, y al mismo tiempo reforzar la política gubernamental de extensión de la protección de la seguridad y la salud a dichos sectores, la OIT, en colaboración con varios ministerios y organismos, ha llevado a cabo el programa WIND (Work Improvement in Neighbourhood Development, Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios) en la provincia de Cam Tho, Viet Nam Meridional, que servirá de piloto. Un total de 3.402 agricultores participaron en los cursos de formación del programa entre 2001 y 2003, gracias a lo cual se lograron 169.393 casos de mejora de la seguridad y la salud realizadas por ellos mismos. La OIT también ha adaptado el programa para aplicarlo en Tailandia contando con expertos vietnamitas.

En 2004, sobre la base de estos logros, se puso en marcha un nuevo proyecto de seguridad y salud en el trabajo en la agricultura en cuatro provincias. Funcionarios locales y representantes de ONG recibieron formación para convertirse a su vez en formadores de referencia de WIND y proporcionar apoyo didáctico práctico a los agricultores. Se espera que los formadores de referencia de WIND formen y apoyen a otros agricultores que se conviertan también en formadores, quienes extenderán los conocimientos prácticos de seguridad y salud en el trabajo a otros agricultores.

El apoyo didáctico participativo se amplió a trabajadores y empleadores del sector de la construcción a pequeña escala. En colaboración con especialistas de seguridad y salud en el trabajo y organismos gubernamentales de Laos y Tailandia, se ha desarrollado un nuevo programa de formación participativa, WISCON (Work Improvement in Small Construction Sites, Mejora del Trabajo en Obras de Construcción de Pequeño Tamaño), programa que se ha desarrollado y aplicado en lugares específicos de Laos, Tailandia y Viet Nam en respuesta a necesidades locales inmediatas.

Contacto: Tsuyoshi Kawakami, Especialista en Seguridad y Salud, OIT Bangkok (kawakami@ilo.org).

- 84.** En lo que se refiere al indicador 3b.2, se ha elaborado toda una serie de herramientas y estudios sobre salarios, tiempo de trabajo, trabajo y familia, protección de la maternidad (base de datos, hojas de información, módulos de formación) que han permitido aumentar el nivel de ratificación (Convenios núms. 111, 171, 156, 183) y ayudar a una serie de países a revisar las correspondientes políticas de protección de los trabajadores. Se han desarrollado herramientas prácticas y nuevos métodos para mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, en el sector informal y en la agricultura.
- 85.** La Oficina preparó un exhaustivo informe titulado «En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada» para el debate general en la

Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 (indicador 3b.3). Dicho informe examina las tendencias de la migración, su repercusión y sus consecuencias y las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes, al tiempo que evalúa el estado de las legislaciones nacionales y la vigencia de los convenios de la OIT, las actividades de cooperación técnica de la Oficina en el ámbito de la migración y las prácticas óptimas en la gestión de la migración de trabajadores. El informe iba acompañado de un volumen sobre la «Encuesta de la OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país», que por vez primera compara información detallada sobre legislación, políticas y prácticas en materia de migración en 93 países. Asimismo, detalla los países que están considerando ratificar uno o los dos convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes.

- 86.** La OIT organizó una serie de seminarios subregionales para debatir la cooperación en la gestión de la migración (en países de la región del Delta del Mekong y en África Oriental y Occidental) y paralelamente llevó a cabo misiones de asesoramiento sobre una serie de cuestiones (como la posible ratificación de los Convenios núms. 97 y 143 en Filipinas y Sri Lanka, la integración social de los migrantes en Irlanda, la mejora de la repercusión que tiene la migración en el desarrollo en Moldova, el desarrollo de capacidades en Nepal, etc.). La OIT está llevando actualmente a cabo seis actividades de cooperación técnica: un proyecto financiado por la UE para reforzar la gestión de la migración en la región africana (excepto África Meridional); un proyecto financiado por la UE para promover las prácticas óptimas en materia de integración social en Europa; un proyecto financiado por Italia para evaluar la discriminación en el acceso al empleo en dicho país; un proyecto financiado por Irlanda para proporcionar a las mujeres un empleo alternativo en sus países para luchar contra la trata de personas; una subvención francesa para mejorar la información sobre la legislación en materia de migración en África Central; y un proyecto conjunto con el ACNUR para estudiar los efectos en los países receptores de la posible absorción de refugiados afganos (muchos de los cuales son ahora migrantes económicos). La Unidad de Financiación Social está estudiando el efecto de las remesas de los migrantes en la situación de la pobreza en sus países de origen.
- 87.** Dentro del indicador 3b.4 se están llevando a cabo planes de acción conjuntos entre empleadores y trabajadores sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo con la ayuda de la OIT en ocho países (Côte d'Ivoire, Ghana, Kenya, Malawi, Malí, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia). La declaración de consenso aprobada en la Reunión internacional tripartita sobre prácticas óptimas en las políticas y los programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo (diciembre de 2003) se está utilizando en la cooperación técnica en 25 países con fuerte apoyo de varios donantes (véase recuadro 13). Se han elaborado nuevas herramientas sobre políticas en el lugar de trabajo y medidas y directrices para los empleadores y los trabajadores. Se han publicado cálculos globales sobre el VIH/SIDA de manera conjunta con la XV Conferencia internacional sobre el SIDA (Bangkok, 2004) y en apoyo de programas de divulgación de la OIT.

Recuadro 13

Enfoque integrado: un régimen de salud mutuo, microfinanzas y VIH/SIDA en Burkina Faso

Se ha puesto en práctica un enfoque integrado en el régimen de protección social basado en la comunidad de Song Taab Laafi Sulli de Komki, a 40 kilómetros de Uagadugú, Burkina Faso. Dicho enfoque tiene cuatro objetivos específicos:

- apoyo psicológico a los hogares afectados;
- lucha contra la estigmatización y la discriminación;
- mejora del acceso a los servicios de salud, incluso para hombres, mujeres y niños afectados por el VIH/SIDA;
- aumento de los recursos financieros y económicos de los hogares afectados.

Los socios de la OIT fueron las organizaciones Initiative Privée et Communautaire (para luchar contra el

VIH/SIDA), AQUADEV (una ONG que proporciona apoyo técnico a los sistemas de microfinanzas), el programa STEP (Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza) de la OIT y el Ministerio de Asuntos Sociales y Solidaridad Nacional.

Este grupo de población está ahora cubierto frente a los riesgos relacionados con la salud y tiene acceso a cinco centros de atención sanitaria y promoción social en el área, con consulta externa, salud materno-infantil, hospitalización y cirugía menor. Una suma fija cubre el traslado a Uagadugú de los casos urgentes.

Los resultados obtenidos revelan el potencial (y los límites) de los regímenes locales en lo que se refiere a mejorar el acceso a la salud y al tratamiento antirretroviral. Esta experiencia podría aplicarse para evaluar cómo mejorar el uso de las ayudas destinadas a luchar contra el VIH/SIDA, que muchas veces no llegan a los destinatarios, sobre todo a los más pobres.

Los regímenes de protección social de base local, en particular las mutuas, están creciendo con rapidez en Burkina Faso. Esta experiencia podría reproducirse a nivel nacional y compartirse a nivel regional, sobre todo a través de la Concertación entre los actores del desarrollo de las mutuas de salud en África Occidental y Central.

Contacto: Christine Bockstal, OIT Dakar (bockstal_DAK@ilo.org).

- 88.** A la hora de concebir y poner en marcha su estrategia destinada a lograr una mejor protección de los trabajadores, la Oficina sigue desarrollando y basándose en la asociación con otros organismos multilaterales que trabajan en este ámbito, entre los que cabe destacar la AISS, la OMS, la AIEA, el ACNUR, la OIM, la UE y el ONUSIDA. Asimismo, se beneficia de la eficiente colaboración del Centro Internacional de Formación de Turín en la concepción y aplicación de varios productos y actividades innovadores.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 3b	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	10.251.000	886.480
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	15.882.976	781.185
Variación	5.631.976	-105.295

Nota: El descenso en la estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001 es fruto de la supresión de proyectos como resultado de la redefinición de las prioridades. Cabe señalar un aumento significativo en la estimación de gastos en cooperación técnica.

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

- 89.** El propósito principal del seguimiento de la resolución de 2002 sobre el tripartismo y el diálogo social es poner de manifiesto el valor añadido del tripartismo y el diálogo social como herramientas para lograr los resultados que persigue la OIT a través de programas nacionales específicos dirigidos por los mandantes. Se eligieron cinco países (Bahrein, Mongolia, Perú, Senegal y Turquía) para seleccionar una o más cuestiones de importancia de interés nacional y abordarlas a través del diálogo tripartito y para analizar el tripartismo y el diálogo social a nivel nacional. Por ejemplo, los mandantes han decidido centrarse en la extensión de la protección social a través de diálogo social, en la elaboración de estrategias locales de promoción del empleo para reducir el empleo informal, y en el desarrollo de la gestión y de los conocimientos para impulsar la productividad y la competitividad en el sector privado. Para aplicar dichos planes nacionales eficazmente, el seguimiento incluye la colaboración con todos los sectores técnicos y con la estructura

sobre el terreno, tanto para desarrollar y ejecutar los planes de acción nacionales como para divulgar las prácticas recomendadas.

- 90.** Las conclusiones del Foro de Interlocutores Sociales organizado en septiembre de 2004 dentro del contexto de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza reiteraron la importancia de la participación de los interlocutores sociales a la hora de hacer frente a desafíos clave para el desarrollo a nivel nacional y regional. Sigue trabajándose para extender a la economía informal la capacidad de expresión y representación e impulsar la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en las estrategias de reducción de la pobreza. La contribución de la OIT al Pacto Mundial se está reforzando mediante una mayor participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en todas las regiones.
- 91.** La OIT proporciona asistencia integrada a una serie de países en los ámbitos de la legislación del trabajo, la administración del trabajo y la creación o reforma de las instituciones de diálogo social. Se ha adoptado un enfoque con varias líneas para establecer o reforzar instituciones, mecanismos y procedimientos de diálogo social sensibles a las cuestiones de género. Se han publicado materiales prácticos sobre procedimientos de estrategia de reducción de la pobreza e igualdad de género y está previsto proporcionar asistencia directa en este área. El trabajo de promoción de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 144 llevado a cabo en el último bienio sigue dando frutos, y son varios los países que están dando pasos concretos para su ratificación. Para preparar el debate de la Conferencia de 2006 se ha distribuido entre los mandantes un informe exhaustivo sobre el alcance de la relación de empleo.
- 92.** Tras el examen y la decisión del Consejo de Administración en marzo de 2003, se puso en marcha un nuevo programa de programas de acción sectorial en seis sectores económicos. Se está planteando a nivel internacional una serie de cuestiones sectoriales a través de un conjunto estratégico de reuniones mundiales, actividades nacionales, programas de acción y actividades relacionadas con las normas, además de actividades de colaboración con otras organizaciones internacionales. Desde enero de 2004 se han producido 24 ratificaciones de convenios sectoriales. El considerable avance en el instrumento marítimo consolidado se mantuvo en 2004, año en el que cabe destacar la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, así como el trabajo sobre seguridad en el transporte marítimo y en los puertos.

Objetivo operativo 4a: Interlocutores sociales

Se refuerzan la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales

Indicadores de logro	Objetivos
4a.1. Organizaciones de empleadores o de trabajadores que prestan servicios nuevos o mejores a sus afiliados o que refuerzan su capacidad para prestar dichos servicios.	i) organizaciones de empleadores de 35 Estados Miembros; ii) organizaciones de trabajadores de 40 Estados Miembros.
4a.2. Organizaciones de empleadores o de trabajadores que ponen en marcha iniciativas prácticas o de política para ampliar su representación.	i) organizaciones de empleadores de 20 Estados Miembros; ii) organizaciones de trabajadores de 40 Estados Miembros.
4a.3. Estados Miembros en que los interlocutores sociales tienen más capacidad para influir en las políticas y los programas económicos y sociales.	Otros 30 Estados Miembros.

- 93.** La OIT está reforzando las asociaciones con organizaciones internacionales que trabajan en temas prioritarios como el VIH/SIDA, el Pacto Mundial y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) para demostrar la contribución de los interlocutores sociales a dichas iniciativas. La OIT promueve el liderazgo de las mujeres en las empresas, con lo que mejora su posición en las organizaciones de empleadores. Asimismo, se están aplicando programas para sensibilizar y activar a las organizaciones de empleadores en las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y para ayudar a las organizaciones de empleadores a desarrollar un programa que aborde la economía informal.
- 94.** En 2004, la estrategia de cooperación técnica desarrollada por la OIT durante el bienio 2002-2003 sirvió para prestar asistencia a las organizaciones de empleadores y a sus miembros para que pudieran responder mejor a los nuevos desafíos nacionales, regionales y mundiales. Uno de los temas prioritarios es la productividad y la competitividad, que constituye una preocupación importante para las organizaciones de empleadores. La estrategia se está llevando un paso más allá haciendo que la programación refleje mejor las necesidades de los mandantes.
- 95.** En Alemania se puso en marcha una maestría en Políticas del Trabajo y Globalización en cooperación con universidades asociadas de categoría internacional. Los resultados iniciales se han concentrado en el desarrollo de las capacidades y en la sensibilización de las organizaciones de trabajadores a través del recurso a la Declaración de la OIT en Santo Tomé y Príncipe. En Rumania, los sindicatos se asociaron con el Ministerio de Educación para promover la Declaración de la OIT e incluirla en el nuevo programa de estudios de la escuela secundaria en materia de educación cívica.
- 96.** El énfasis puesto en las prioridades estratégicas por la estrategia de cooperación técnica de la OIT ha tenido efecto en una serie de áreas clave, como el aumento de la representación sindical y los servicios a los grupos vulnerables en materia de salud y seguridad en el trabajo y VIH/SIDA (véase recuadro 14). En Camboya está organizado actualmente el 60 por ciento de los trabajadores de la industria textil y del vestido. Se han impartido cursos de formación sobre sistemas de tratamiento de las controversias colectivas. El Consejo de Arbitraje ha resuelto 35 casos y se están examinando otros siete. En Malawi, Mozambique, Namibia, Zambia y Zimbabwe se han establecido relaciones institucionales entre los sindicatos y la economía informal (véase recuadro 15).

Recuadro 14

La Asociación Industrial de Bulgaria establece un servicio de asesoramiento en materia de seguridad en el trabajo

La Asociación Industrial de Stara Zagora, miembro local de la Asociación Industrial de Bulgaria, ha establecido un nuevo servicio para ayudar a sus miembros a cumplir las directivas de la Unión Europea en materia de seguridad en el trabajo. La OIT ha proporcionado el asesoramiento técnico y ha colaborado con la Asociación Industrial. La legislación búlgara, cuya modificación está prevista, establece una relación entre el nivel de riesgo y el salario, con lo que elimina los incentivos tanto a los empleadores como a los trabajadores para invertir en la mejora de la seguridad de las condiciones de trabajo. La OIT ayudó a organizar una conferencia nacional sobre las responsabilidades de los empleadores y las normas internacionales de seguridad y facilitó un intercambio con la Confederación Nacional de la Construcción de Bélgica. El nuevo servicio de seguridad en el trabajo ha permitido a la Asociación Industrial multiplicar por cuatro el número de sus afiliados.

Contacto: J. M. Standaert, OIT Budapest (standaert@ilo-ceet.hu) y B. Handjiev (Asociación Industrial de Bulgaria, Sofía).

Recuadro 15

**Establecimiento de relaciones institucionales entre sindicatos y asociaciones
sindicales de la economía informal en Africa Meridional**

La economía informal se está expandiendo con rapidez en los países de Africa Meridional. A menudo las condiciones de trabajo son inseguras, mientras que los ingresos son por lo general bajos. La explotación de los trabajadores y la violación de los derechos son habituales. Las iniciativas de la OIT animan a los sindicatos a establecer relaciones formales con asociaciones sindicales de la economía informal, con los siguientes resultados:

- En Malawi, la Unión del Sector Informal de Malawi (MUFIS) ha solicitado formalmente su adhesión al Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU).
- En Zambia, la Alianza de Asociaciones de la Economía Informal de Zambia (AZIEA) ha solicitado su incorporación al Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU) en calidad de miembro asociado.
- En Zimbabwe, el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe ha firmado un memorándum de entendimiento con la Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe.

En Malawi, Zambia y Zimbabwe, las federaciones de sindicatos han ayudado a las asociaciones sindicales de la economía informal a establecer organizaciones matrices basadas en principios democráticos. Además, las federaciones sindicales y sus homólogos de la economía informal han elaborado programas de educación y formación para los trabajadores de la economía informal en las áreas siguientes: conocimientos de la legislación nacional del trabajo y de las ordenanzas municipales; seguridad y salud en el trabajo, VIH/SIDA y gestión empresarial básica. Las federaciones sindicales han expresado su disposición a promover los intereses y defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal. En Mozambique y Namibia se han puesto en marcha iniciativas similares.

Contacto: Hezron Njuguna (njuguna@ilosamat.org.zw); Cecile Balima (balima@ilosamat.org.zw) OIT Harare; Secretarías Generales de la ZCTU en Zambia, la ZCTU en Zimbabwe y la MCTU en Malawi.

- 97.** En Colombia, América Central, Mozambique, India, Perú y Uganda, las asociaciones dedicadas a la igualdad de género han hecho progresos en la promoción de los derechos de las mujeres. La capacidad de proporcionar nuevos servicios permitió a los sindicatos (por ejemplo en Eritrea, Africa del Sur y Vanuatu) acudir a las autoridades con peticiones específicas en lo que se refiere a la mejora de los derechos de los trabajadores. En Chile y Brasil se ha promovido el empleo de los jóvenes y la protección de los trabajadores migrantes. En Nepal y Zimbabwe, los sindicatos han reforzado su lucha contra el trabajo infantil, mientras que en Malí las organizaciones de trabajadores y empleadores se unieron en esta tarea, igual que en Ecuador (véase recuadro 16). Se está mejorando la capacidad de las organizaciones sindicales de analizar las tendencias del mercado de trabajo y facilitar la adopción de propuestas de políticas de empleo basadas en la igualdad de remuneración y de trato, para lo cual se está prestando una atención especial a la mejora de la participación de los sindicatos en los procedimientos de los DELP. Se están desarrollando y aplicando programas de formación profesional, integración de las cuestiones de género y atención a las necesidades de los trabajadores de la economía informal en Argelia, Burkina Faso, Chile, Ghana, India, Kenya, Paraguay, Nepal, Níger, Rwanda, República Unida de Tanzania, Uganda, Venezuela y Yemen.

Recuadro 16

Creación de un Consejo Nacional del Trabajo en Ecuador

En América Latina, el diálogo social ha consistido tradicionalmente en procesos específicos centrados en cuestiones urgentes. En los últimos años, una serie de países ha decidido establecer estructuras permanentes de diálogo social para abordar de manera más sistemática los cambios necesarios en el mercado de trabajo. En junio de 2004, Ecuador estableció el Consejo Nacional del Trabajo, un acontecimiento al que la OIT contribuyó de manera muy importante. La asistencia de la OIT varió desde la sensibilización de los interlocutores sociales sobre las ventajas del diálogo a la aportación de asistencia técnica en la elaboración del marco legislativo para la fundación del Consejo, entre otras cosas en la redacción de su reglamento interno. El proceso contó con la ayuda de un proyecto de cooperación técnica sobre el fortalecimiento de las instituciones de diálogo social en América Latina financiado por España.

El Consejo Nacional del Trabajo permitirá a las organizaciones de trabajadores y empleadores y a las instituciones gubernamentales intercambiar puntos de vista, aumentar la confianza y buscar el consenso en cuestiones como las medidas de generación de empleo y las reformas de la legislación del trabajo. Este enfoque tripartito permitirá lograr un amplio apoyo para los cambios, mejorar las condiciones de trabajo y por tanto mejorar la competitividad de la economía nacional. El proyecto sigue asistiendo en la formación en técnicas de negociación y en el establecimiento de la secretaría general del Consejo.

Contacto: Ricardo Hernández Pulido, Director, Oficina de la OIT en los países andinos (pulidoh@lima.oit.org.pe) y Rainer Pritzer, Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, OIT Ginebra (pritzer@ilo.org).

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 4a	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	6.871.000	1.943.000
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	7.303.097	4.045.229
Variación	432.097	2.102.229

Nota: El aumento de la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto del traspaso de fondos no gastados en el bienio 2002-2003, lo cual indica que el nivel de ejecución en dicho bienio fue inferior al previsto. Ello se debe sobre todo a la asignación de fondos adicionales a este objetivo operativo, principalmente de proyectos que anteriormente se consideraba que contribuían al objetivo operativo 4b y a la igualdad de género.

Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social

Se refuerzan los marcos jurídicos, las instituciones, los dispositivos y los procedimientos para el diálogo social

Indicadores de logro	Objetivos
4b.1. Estados Miembros que ratifican y aplican realmente los convenios de la OIT que tratan de las instituciones o las actividades de diálogo social.	<ul style="list-style-type: none"> i) 3 ratificaciones del Convenio núm. 144; ii) 5 ratificaciones del Convenio núm. 154; iii) 5 Estados Miembros que aplican el Convenio núm. 144 de manera más eficaz; iv) 15 ratificaciones de convenios en sectores específicos.
4b.2. Estados Miembros que adoptan una legislación basada en las normas y el asesoramiento de la OIT, con la participación de los interlocutores sociales.	Otros 10 Estados Miembros que adoptan legislación del trabajo u otra legislación relacionada con el empleo basada en el asesoramiento de la OIT y mediante un proceso consultivo tripartito.
4b.3. Estados Miembros que establecen o refuerzan los marcos jurídicos, las instituciones y los dispositivos o procedimientos en relación con el diálogo social bipartito y tripartito.	<ul style="list-style-type: none"> i) 5 Estados Miembros establecen o refuerzan las instituciones tripartitas; ii) 5 Estados Miembros mejoran el marco y los procedimientos de negociación colectiva; iii) 5 Estados Miembros establecen o refuerzan mecanismos de prevención o resolución de controversias para poder tratarlas de manera más eficaz y justa.
4b.4. Estados Miembros en los que las instituciones o los procedimientos de diálogo social, las administraciones del trabajo y la legislación del trabajo son más sensibles a las cuestiones de género.	<ul style="list-style-type: none"> i) 5 Estados Miembros aumentan el número de mujeres representadas en las instituciones de diálogo social; ii) 5 Estados Miembros aumentan el número de temas abordados teniendo en cuenta las cuestiones de género a través de instituciones y procedimientos de diálogo social;

	<ul style="list-style-type: none"> iii) 5 Estados Miembros en los que se llevan a cabo consultas tripartitas teniendo en cuenta las cuestiones de género al elaborar la legislación del trabajo; iv) 5 Estados Miembros mejoran el equilibrio de género en relación con los procedimientos establecidos con arreglo al Convenio núm. 150.
<p>4b.5. Estados Miembros que refuerzan las administraciones del trabajo en lo que se refiere a sus capacidades de elaboración de políticas, su responsabilidad en la aplicación de las políticas de trabajo decente y la observancia de la legislación del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i) 5 Estados Miembros modernizan sus ministerios de trabajo; ii) 5 Estados Miembros mejoran los conocimientos de los funcionarios de las administraciones de trabajo; iii) 5 Estados Miembros ratifican el Convenio núm. 150.
<p>4b.6. Estados Miembros y agrupaciones regionales o subregionales en los que se recurre más al diálogo social para el desarrollo del consenso, el desarrollo económico y social y el buen gobierno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i) 3 agrupaciones regionales o subregionales que integran un enfoque tripartito sobre la elaboración de políticas económicas y sociales; ii) 10 Estados Miembros que incluyen a los interlocutores sociales en el procedimiento de los DELP; iii) 5 Estados Miembros que amplían las cuestiones objeto de diálogo social.
<p>4b.7. Estados Miembros en los que los mandantes utilizan el diálogo social para delimitar y llevar a cabo medidas prácticas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en sectores económicos específicos.</p>	<p>15 casos en los que se ratifican convenios o se adopta legislación para mejorar las condiciones de trabajo en un sector económico específico.</p>

- 98.** La OIT sigue aportando asistencia integrada a las instituciones y los procedimientos de diálogo social (véase recuadro 17). También se ha desarrollado y probado material de formación sobre diálogo social nacional. La asistencia en la mejora de los marcos y los procedimientos se presta en conjunción con la promoción del Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154) y la recopilación de datos sobre negociación colectiva, entre otras vías a través de los indicadores de diálogo social. El establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos de prevención y resolución de controversias sigue siendo un área muy solicitada por los mandantes; las innovaciones en este campo han influido considerablemente en las relaciones industriales con efectos positivos.

Recuadro 17

Desarrollo de capacidades en las organizaciones de empleadores en los territorios palestinos ocupados, Yemen e Iraq

El desafío que se le planteaba a este proyecto de la OIT era lograr organizaciones de empleadores sólidas, eficaces e independientes, capaces de ganarse de nuevo la confianza de sus miembros incluso en las condiciones más difíciles. Entre los socios y los beneficiarios directos estaban las Federaciones de Cámaras de Comercio e Industria (FCCI) y, como beneficiarios indirectos, las empresas adheridas a dichas organizaciones, sobre todo las pequeñas y medianas empresas.

A pesar de la difícil situación de los territorios palestinos ocupados, las actividades respetaron el calendario todo lo posible. Se contrató a consultores locales para llevar a cabo actividades y prestar servicios. Algunos retrasos se compensaron restringiendo el programa para cumplir el plazo. Las intervenciones de la OIT ayudaron a restablecer la posición de la FCCI como organización matriz y a aumentar la confianza de sus miembros en su capacidad de defender los intereses de las empresas privadas. Se está preparando una nueva fase (la tercera) del programa de asistencia técnica.

En Yemen, el prolongado letargo de la organización de los empleadores afectó negativamente al trabajo de su personal (ya de por sí relativamente escaso) y a la relación con sus miembros. En este caso hará falta mucho más tiempo para alcanzar los objetivos, y lograrlo dependerá en gran medida de un programa técnico global de la OIT destinado a reconstruir la capacidad humana y física. A petición de la nueva directiva de la FCCI, la OIT ha prestado servicios de consultoría para reorganizar y reestructurar la organización.

En el caso de Iraq, las actividades se llevaron a cabo fuera del país, sobre todo en Amman, Jordania. Se pretende que varias de las iniciativas (reuniones preparatorias, mesas redondas, talleres de formación y servicios de consultoría) allanen el camino a un proyecto muy completo de desarrollo de capacidades centrado en el desarrollo de los recursos humanos y en el restablecimiento de los contactos con las empresas y las organizaciones de empleadores regionales e internacionales.

Contacto: Lama Nasr, OIT Beirut (nasr@ilo.org).

- 99.** La OIT sigue ayudando a los Estados Miembros a revisar y elaborar la legislación del trabajo y otras leyes relacionadas con el empleo sobre la base de las normas internacionales del trabajo y, con la participación de los interlocutores sociales, contribuye también a reflejar las necesidades y las capacidades locales. Se está promoviendo la capacidad local de elaborar legislación a través del desarrollo de herramientas prácticas preparadas en colaboración con el Centro de Turín. Se está abordando a través de la legislación, los estudios o las actividades de divulgación adecuados en cada caso una serie de cuestiones y desafíos específicos del mundo del trabajo, como la integración de la economía informal, la igualdad de género, los contratos de empleo y el VIH/SIDA. Para mejorar la aplicación de la legislación del trabajo se están fortaleciendo los ministerios de trabajo, mejorando la capacidad de los tribunales de trabajo e impulsando los sistemas alternativos de resolución de controversias.
- 100.** Los mandantes de todas las regiones siguen solicitando que se refuercen y modernicen los ministerios de trabajo. Se ha proporcionado asistencia para diseñar la política de administración del trabajo, para lo cual se han examinado diferentes planteamientos metodológicos. Se ha traducido del francés al inglés, al portugués y al español un manual de formación para secretarías permanentes de los órganos tripartitos nacionales. Se ha adaptado una serie de servicios de asesoramiento basados en las evaluaciones llevadas a cabo previamente por las administraciones de trabajo, con objeto de cubrir necesidades nacionales específicas. El Convenio sobre la administración del trabajo (núm. 150) sigue siendo un instrumento importante para numerosas áreas de asistencia. Se han empezado los trabajos preparatorios sobre el papel de la administración del trabajo en la economía informal, con objeto de acercarla a la economía formal, y se espera lograr directrices específicas dirigidas a los gobiernos sobre el trabajo no declarado y la economía informal.
- 101.** Avanzan los trabajos sobre la consolidación de las normas del trabajo marítimo en un único instrumento. La 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo debatió la nueva norma (un convenio y una recomendación) para el sector pesquero, cuya aprobación tendrá lugar en la 93.^a reunión de la CIT.
- 102.** El nuevo enfoque sobre las actividades sectoriales está dando sus primeros resultados; los grupos directivos nacionales están funcionando y han empezado las actividades concretas en al menos tres programas (agricultura, construcción y textiles, prendas de vestir y calzado), y en tres componentes del programa intersectorial VIH/SIDA (a saber, educación, salud y transporte). Se han puesto en marcha otros dos programas en educación (véase recuadro 18) y hostelería, restauración y turismo.

Recuadro 18

Asistencia en la educación de los trabajadores para integrar a las mujeres en las organizaciones de mujeres rurales en la India

Este proyecto ayuda a capacitar y organizar a las trabajadoras rurales en sindicatos, actividades de educación de los trabajadores y mejoras en las condiciones de vida y de trabajo a través de programas de erradicación de la pobreza. En asociación con seis organizaciones de trabajadores rurales, se apoyó la colaboración con las trabajadoras rurales en una serie de distritos de la India (Indore en Madhya Pradesh y Salem, Trichy, Sivganga y Thirvallur en el Estado de Tamil Nadu).

Se afilió a sindicatos a numerosas trabajadoras rurales y se las organizó en grupos de ayuda mutua (desde mediados de 2003 se han formado 177 grupos). Las mujeres están mejor informadas en lo que se refiere a prevención y eliminación del trabajo infantil, VIH/SIDA, legislación del trabajo, derechos de las mujeres y varios programas gubernamentales y fondos de seguridad social disponibles para las personas pobres de las zonas rurales.

Se estableció un Programa de Generación de Ingresos para la industria del carbón, productos lácteos, cría de caprino, trabajo con rueca y otras muchas actividades, con lo que se ha podido ayudar a unas 400 mujeres a obtener un medio de subsistencia digno y decente. El resultado real de este proyecto se puede observar en sus acciones colectivas para exigir demandas y derechos. Desde la intervención de la OIT, estas trabajadoras pueden defender sus intereses de manera colectiva. Las actividades del Programa de Generación de Ingresos han sentado un ejemplo gracias al cual los bancos y otras instituciones pueden ver la repercusión de dichas actividades y por tanto decidirse a apoyarlas, con el consiguiente efecto multiplicador.

Contacto: Niels Enevoldsen, Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT Ginebra (enevoldsen@ilo.org); Sra. Susamma Varghese, Oficina de Proyectos de la OIT, Chennai, India.

- 103.** Se ha publicado un nuevo repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos ¹⁵. Otros repertorios y directrices se han divulgado a través de la traducción en otras lenguas y a través de talleres para promover su aplicación. La Reunión tripartita sobre el futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas adoptó una amplia serie de conclusiones, entre ellas peticiones concretas de medidas de la OIT en relación con la segunda fase de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Objetivo operativo 4b	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	17.190.000	1.407.490
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	21.954.024	1.107.774
Variación	4.764.024	-299.716

Nota: El descenso en la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto de la reclasificación de proyectos anteriormente incluidos en este objetivo operativo. El descenso se ve compensado en parte por nuevas aprobaciones. Cabe señalar un aumento en la estimación de gastos en cooperación técnica.

Objetivos de políticas comunes

- 104.** Ante la importancia de una serie de áreas clave de desarrollo, el Programa y Presupuesto para 2004-2005 estableció seis objetivos de políticas comunes: un enfoque integrado del trabajo decente; la reducción de la pobreza y la inclusión social; la igualdad de género; las

¹⁵ *Repertorio de recomendaciones prácticas OIT/OMI sobre protección en los puertos*, OIT, Ginebra, 2004.

asociaciones internacionales; conocimientos y estadísticas; y comunicación y visibilidad. Los seis objetivos comunes abarcan los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente para garantizar una mayor coherencia y reforzar la colaboración en el conjunto de la Oficina. Todas las unidades de la OIT, en las regiones y en la sede, incluidos el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Instituto Internacional de Estudios Laborales, contribuyeron a los resultados descritos a continuación, desglosados por objetivos.

Enfoque integrado del trabajo decente

- 105.** Los avances en materia de trabajo decente requieren trabajar en profundidad en cada una de las diferentes dimensiones que lo componen, así como adoptar un enfoque integrado que reúna dichas dimensiones en un marco de políticas coherente. Las incoherencias entre las políticas económicas, financieras y sociales son muy criticadas tanto a nivel nacional como mundial.
- 106.** A nivel nacional hay una gran demanda de apoyo de la OIT al Programa de Trabajo Decente, tanto en lo que se refiere a la Oficina por sí misma como dentro de estrategias de desarrollo nacionales más amplias (como las estrategias de lucha contra la pobreza, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Integrar un Programa de Trabajo Decente coherente en una serie de marcos de políticas exige desarrollar nuevas herramientas analíticas integradas y conjuntos de políticas, desarrollar las capacidades de los mandantes de la OIT y de la Oficina para influir en las prioridades políticas nacionales e internacionales y aplicar planes de acción integrados, así como el desarrollo de indicadores para realizar un seguimiento de los resultados.

Objetivo operativo: Enfoque integrado del trabajo decente

Los mandantes de los Estados Miembros adoptan y aplican políticas económicas y sociales integradas que promueven el trabajo decente

Indicadores de logro	Objetivos
a) El debate mundial sobre las políticas se ve influido por el trabajo de análisis de la OIT sobre políticas económicas y sociales integradas dentro del sistema multilateral.	Debate en foros multilaterales de tres documentos analíticos sobre políticas.
b) Mandantes de los Estados Miembros que adoptan políticas integradas para lograr los objetivos del trabajo decente.	Mandantes de 12 Estados Miembros.

- 107.** La OIT ha influido en el debate mundial sobre la globalización. Las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización se han debatido ampliamente en varios foros sobre políticas de carácter multilateral en 2004, entre ellos en las Naciones Unidas y en una reunión de las instituciones de Bretton Woods, así como en debates, reuniones y foros organizados por la Organización Mundial del Comercio, la UNCTAD, la OCDE y la UNESCO. Se han mantenido consultas informales con nueve organizaciones multilaterales para contribuir al desarrollo de políticas coherentes.
- 108.** Se han realizado cuatro estudios nacionales sobre la dimensión social de la integración regional dentro de un proyecto conjunto con la ASEAN sobre el empleo y el impacto social de la liberalización del comercio. Dentro de los preparativos de la Cumbre de la

Unión Africana (Ouagadougou, 2004) se publicó un estudio sobre la dimensión social de la integración regional en África Occidental.

109. La Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración analizó en noviembre de 2003 el Programa piloto sobre trabajo decente, centrado en el desarrollo de una estrategia integrada para lograr la coherencia de las políticas económicas y sociales a nivel nacional.
110. En los siete países que participan en el Programa piloto sobre trabajo decente, el enfoque integrado ha permitido mejorar la visibilidad de los mandantes de la OIT y su capacidad de influir en las políticas a nivel nacional. El diálogo social ha contribuido a establecer las prioridades de las políticas, ha hecho que sus beneficiarios se impliquen más en ellas y en algunos casos ha posibilitado el consenso sobre la reforma de las políticas como respuesta a la globalización. Las conclusiones del Programa piloto sobre trabajo decente han tenido un alto grado de aceptación en toda la Oficina y han reforzado su capacidad de integrar los programas nacionales de trabajo decente.
111. En Asia y el Pacífico se están desarrollando planes de acción de trabajo decente en más países como parte del seguimiento de las recomendaciones de la 13.ª Reunión Regional de Asia.
112. La OIT proporciona apoyo técnico a países que han adoptado planes de acción integrados en materia de trabajo decente e intenta movilizar recursos para su aplicación. Se han formado equipos compuestos por varios departamentos de la Oficina para apoyar cada uno de los programas piloto sobre trabajo decente. Regularmente se celebran intercambios de experiencias interregionales en Turín.
113. Se están desarrollando herramientas prácticas e integradas sobre cuestiones clave de integración de las políticas para usarlas en varios países. Entre ellas cabe destacar un manual sobre productividad, competitividad y trabajo decente; una recopilación de recursos y una base de datos sobre trabajo decente y desarrollo local; y conjuntos de políticas de flexibilidad y seguridad en los mercados de trabajo.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Enfoque integrado del trabajo decente	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	-	1.868.090
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	3.992.000	860.565
Variación	3.992.000	-1.007.525

Nota: El descenso en la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto de una ejecución más rápida en el bienio 2002-2003, lo que hizo que gran parte de los recursos originalmente destinados a 2004-2005 se gastasen antes. Cabe señalar un aumento en la estimación de gastos en cooperación técnica.

Reducción de la pobreza e inclusión social

114. Actualmente, la reducción de la pobreza es uno de los principales asuntos del programa de desarrollo nacional e internacional. Es el primero de la lista de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio acordados para 2015. Para que las estrategias de reducción de la

pobreza puedan tener éxito, es fundamental ligar la reducción de la pobreza al trabajo decente.

Objetivo operativo: Reducción de la pobreza

Los Estados Miembros incluyen los objetivos del trabajo decente en las políticas y programas nacionales encaminados a la reducción de la pobreza

Indicador de logro	Objetivo
Estados Miembros que incluyen objetivos de trabajo decente y facilitan la participación tripartita en las políticas y los programas nacionales de reducción de la pobreza.	20 Estados Miembros.

115. La OIT apoya la integración del Programa de Trabajo Decente en los procesos de estrategias de reducción de la pobreza en unos 15 países, a través del fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de influir en las prioridades de las políticas nacionales de reducción de la pobreza y en asociación con el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad del desarrollo. Sigue trabajándose para aumentar la visibilidad del trabajo decente como elemento clave del programa internacional de reducción de la pobreza, sobre todo en el contexto de las principales revisiones mundiales de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los DELP en 2004-2005. Se ha iniciado un diálogo con el Banco Mundial y una serie de donantes importantes sobre la evaluación de la primera generación de estrategias de lucha contra la pobreza.

116. Se ha elaborado y revisado un exhaustivo manual práctico sobre trabajo decente y reducción de la pobreza destinado al uso de los mandantes y del personal de la OIT.

117. Varios departamentos de la Oficina están trabajando en el área del trabajo decente y la economía informal, sobre todo en relación con la reducción de la pobreza. Se están recopilando casos de buenas prácticas y se está preparando una «feria de conocimientos» sobre el trabajo decente y la economía informal que coincidirá con la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Reducción de la pobreza e inclusión social	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	–	–
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	728.000	129.615
Variación	728.000	129.615

Nota: Los aumentos en la estimación de gastos para 2004-2005 son fruto de proyectos que anteriormente se consideraba que contribuían al objetivo operativo «Enfoque integrado del trabajo decente» y que se han reasignado a este objetivo operativo.

Igualdad de género

118. La aplicación de la estrategia de integración de las cuestiones de género en los programas de la OIT incluye la actuación dentro del marco de los programas nacionales de trabajo

decente, el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las cuestiones suscitadas en el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y el seguimiento de la resolución de la CIT de 2004 sobre la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

Objetivo operativo: Igualdad de género

Los mandantes de la OIT adoptan medidas de acción positiva con el fin de lograr una mejor igualdad de género en el mundo del trabajo

Indicadores de logro	Objetivos
a) Estados Miembros que ratifican al menos otro convenio que afecte directamente a la igualdad de género y los cuatro convenios clave sobre la igualdad (Convenios núms. 100, 111, 156 y 183).	25 Estados Miembros han ratificado durante el bienio al menos uno de los Convenios clave núms. 100, 111, 156 y 183, y 10 Estados Miembros han ratificado los cuatro convenios clave sobre la igualdad.
b) Los mandantes introducen cambios positivos en sus políticas, su legislación, sus programas o instituciones destinados a aportar mejoras significativas en la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.	En 25-30 Estados Miembros las políticas, la legislación, los programas y las instituciones de los mandantes contribuyen a una mayor igualdad de género en relación con los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social.
c) Los mandantes de la OIT hacen progresos cuantificables en la representación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones para lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres.	En el bienio 2004-2005 se realizará un recuento detallado del número y el rango de los hombres y mujeres que participan en las reuniones y los seminarios y cursos de formación de la OIT financiados con recursos del presupuesto ordinario y con recursos extrapresupuestarios.
Este último es un indicador a largo plazo. A corto plazo, los objetivos afectan a la participación en las instituciones de gobernanza de la OIT (Consejo de Administración y Conferencia Internacional del Trabajo) y a las reuniones, los seminarios y las actividades de formación.	

119. En lo que se refiere al indicador *a*), la ratificación de al menos otro convenio clave más, se está trabajando en 14 países (Belice, Bulgaria, China, República Checa, Estonia, Etiopía, Japón, Malasia, Malí, Namibia, Pakistán, Qatar, Tailandia y Uganda) (el objetivo son 25 Estados Miembros). En el período cubierto por el informe, las Comoras han ratificado el Convenio núm. 111; Lituania y Mauricio han ratificado el Convenio núm. 156; y Albania, Austria, Belarús y Cuba han ratificado el Convenio núm. 183.

120. Se ha empezado a trabajar en la ratificación de todos los convenios clave sobre la igualdad en los diez países establecidos como objetivo (Argentina, Azerbaiyán, Brasil, Chipre, Corea, Líbano, Mauricio, la República de Moldova, Níger y África del Sur). La experiencia ha puesto de manifiesto que transcurren entre tres y cinco años desde que la Oficina empieza a trabajar en un país hasta que dicho país es un candidato firme a la ratificación.

121. En lo que se refiere al indicador *b*), se está trabajando a través de los programas de la OIT en los cuatro objetivos estratégicos. Cabe señalar los siguientes ejemplos.

122. Se están integrando las cuestiones de género en los estudios sobre la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad en el empleo en cinco países de Europa Central y Oriental, se han preparado informes nacionales sobre Croacia, Hungría y Polonia y se han

celebrado talleres nacionales tripartitos para orientar a los mandantes a la hora de decidir sobre las políticas.

123. La Oficina ha ayudado a 11 países ¹⁶ de cuatro regiones mediante estudios, actividades de divulgación y proyectos de cooperación técnica en materia de igualdad de género y empleo decente, con un enfoque basado en los derechos y en el ciclo de vida, sobre todo en la economía informal.
124. En Georgia e Indonesia, la OIT colabora con el programa de desarrollo de la actitud emprendedora de las mujeres e igualdad de género (*Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality*, WEDGE) para conectar a las empresarias con las organizaciones de empleadores. El programa también ha ayudado al Gobierno de Kenya a desarrollar una política de género para las pequeñas y medianas empresas y a las trabajadoras marginadas en Etiopía a través de una iniciativa tripartita.
125. La Oficina está llevando a cabo estudios sobre familia y trabajo en Azerbaiyán, Belice, Camerún, Egipto, Mauricio, Filipinas, Túnez y Zambia para ayudar a los mandantes a comprender mejor los problemas que plantea conciliar el trabajo y la familia y cómo pueden afectar las políticas a la igualdad de género.
126. La carpeta de materiales para promover la igualdad de género destinada a los sindicatos preparada por la Oficina se ha traducido a varias lenguas ¹⁷ y se utiliza mucho en la formación y la concienciación en Africa Oriental, Europa, América Latina y el Sudeste de Asia. Se utiliza asimismo en los programas de formación de los trabajadores del Centro de Turín. Los sindicatos nacionales, la CIOSL, las Federaciones Sindicales Internacionales y los Secretariados Profesionales Internacionales también lo utilizan.
127. Se están llevando a cabo estudios de casos específicos en cinco países y una subregión ¹⁸ centrados en iniciativas tomadas por organizaciones de empleadores para abordar las cuestiones de género en su trabajo y en los servicios prestados a las empresas adheridas a dichas organizaciones.
128. Se ha elaborado una guía, destinada a los mandantes, sobre cómo integrar la igualdad de género en las estrategias de reducción de la pobreza a través del diálogo social. Asimismo, se han organizado actividades tripartitas en Etiopía y Ecuador, mientras que en Perú se ha explicado la guía individualmente a los mandantes.
129. Se están aplicando 13 proyectos en 25 países con fondos sobrantes del bienio 2000-2001. Los resultados iniciales indican un compromiso de los interlocutores sociales con la igualdad de género en la industria textil y del vestido en Marruecos, la integración de la igualdad de género en las políticas de reducción de la pobreza de Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay, la promoción del empleo de las mujeres en la República Islámica del Irán y tres planes de acción regionales sobre desarrollo de las cuestiones de género en Rusia.

¹⁶ Bangladesh, India, Indonesia, Sri Lanka y Vietnam en Asia; Kirguistán en Asia Central; Costa Rica, Guatemala, Honduras y Jamaica en América Central; y República Unida de Tanzania en Africa.

¹⁷ Inglés, francés, español y japonés.

¹⁸ Noruega, Nueva Zelandia, Jamaica, Filipinas, Kenya y los Estados Arabes.

- 130.** En lo que se refiere al indicador *c*), se ha establecido una base de datos para recoger información y los primeros datos ¹⁹ indican que en su conjunto el 72 por ciento de los participantes en las reuniones y conferencias de la OIT son hombres y el 28 por ciento mujeres. Entre los representantes gubernamentales, la proporción es de un 69 por ciento de hombres y un 31 por ciento de mujeres, en el caso de los trabajadores hay un 70 por ciento de hombres y un 30 por ciento de mujeres y los representantes de los empleadores están divididos en un 83 por ciento de hombres y un 17 por ciento de mujeres.

Recuadro 19

Auditoría de género de la OIT

La metodología de la auditoría de género tiene por objeto promover el aprendizaje y la autoevaluación de la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género a nivel organizativo e individual a través de un enfoque participativo. La OIT lleva a cabo auditorías de género de conformidad con el Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT. Gracias a las auditorías de género se recopilan datos cualitativos y cuantitativos sobre el nivel de concienciación sobre las cuestiones de género y la integración de dichas cuestiones; dicha información está destinada a los mandantes y a las unidades de la sede y las oficinas sobre el terreno de la OIT. Hasta el momento se han realizado 27 auditorías de género. Entre las principales conclusiones cabe destacar las siguientes:

- la integración de las cuestiones de género requiere la existencia de una estructura y una cultura de gestión sólidas;
- la integración de las cuestiones de género requiere un compromiso de la directiva al más alto nivel si se quiere que llegue a todos los trabajadores;
- una unidad de trabajo con muchos casos de buenas prácticas de integración de la igualdad de género tiende a estar más satisfecha de la estructura de gestión; y
- los desafíos que plantea la integración de las cuestiones de género no sólo afectan al personal interno, sino también a los mandantes, por lo que las auditorías voluntarias con los mandantes tienen un efecto positivo.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Igualdad de género	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	-	1.400.000
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	1.882.000	580.000
Variación	1.882.000	-820.000

Nota: El descenso de la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto de la reclasificación de proyectos que anteriormente se preveía que contribuirían al objetivo operativo de igualdad de género y que han pasado a formar parte de otros objetivos operativos. Cabe señalar un aumento en la estimación de gastos en cooperación técnica.

Asociaciones internacionales

- 131.** La OIT ha seguido reforzando la colaboración efectiva con el sistema de las Naciones Unidas, la comunidad de donantes, otras instituciones multilaterales y los órganos que influyen en las decisiones políticas. Dentro del seguimiento del debate de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el informe de la Comisión Mundial, la OIT ha empezado a

¹⁹ Febrero-julio de 2004.

promover la coherencia de las políticas en las instituciones multilaterales a través de un compromiso más activo con ellas para apoyar las iniciativas de desarrollo.

Objetivo operativo: Asociaciones internacionales

Los mandantes tripartitos y los interlocutores de la OIT a nivel internacional y regional apoyan las políticas económicas y sociales integradas que promueven el trabajo decente

Indicadores de logro	Objetivos
a) Conclusiones de conferencias mundiales y declaraciones políticas por parte de organizaciones de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y organizaciones regionales que hagan referencia explícita a políticas económicas y sociales integradas que promuevan el trabajo decente.	i) 3 documentos internacionales de relevancia (de las Naciones Unidas, el Comité de Desarrollo del Banco Mundial y del G8, G77, G15 o la OCDE); ii) 2 iniciativas regionales (con la UA, la NEPAD y la SADC en África, una o varias agrupaciones subregionales en las Américas, o la APEC y SAARC en Asia y el Pacífico) expresan su apoyo a las políticas de trabajo decente.
b) Asociaciones entre mandantes de la OIT y organizaciones multilaterales, donantes y organizaciones de la sociedad civil, incluidos los parlamentarios y grupos profesionales, apoyan el Programa de Trabajo Decente a nivel internacional y regional y garantizan una financiación equilibrada del programa de cooperación técnica de la OIT.	2 asociaciones a nivel internacional y una a nivel regional.

132. En 2004, la OIT trabajó con el sistema de las Naciones Unidas y con otros organismos multilaterales para apoyar la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza. La OIT intenta concienciar a la comunidad internacional sobre la relación entre las estrategias de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en lo relativo a la pobreza, los conflictos sociales y la inseguridad y la creación de empleo y el trabajo decente para todos a través de una globalización justa e incluyente.

133. La OIT ha apoyado redes nacionales del Pacto Mundial que desarrollan y prueban materiales didácticos sobre los principios del trabajo incluidos en el Pacto. El Director General participó en la cumbre de líderes del Pacto Mundial celebrada en junio de 2004. La OIT ha colaborado activamente con el ACNUR, la OACDH y la OIM y el Grupo de Ginebra sobre Migración. En septiembre de 2004 se firmó un nuevo memorándum de entendimiento con la FAO para promover la agricultura sostenible y el desarrollo rural con objeto de reducir el hambre y la pobreza, en el que se prestaba especial atención a las formas de vida de las zonas rurales, el trabajo decente y la creación de empleo y el seguimiento del informe de la Comisión Mundial. En noviembre de 2004, el Director General de la OIT y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados emitieron una Declaración conjunta para reforzar el papel de ambas instituciones en la promoción de los valores comunes en materia de desarrollo.

134. La OIT participó activamente en varios órganos comunes a varias organizaciones: el Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas, el Grupo de Comunicaciones de las Naciones Unidas, el Proyecto del Milenio, varios grupos de trabajo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la División de Estadísticas de las Naciones Unidas; asimismo, firmó un memorándum de entendimiento con el grupo técnico de trabajo sobre Iraq del Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas en mayo de 2004. Uno de los proyectos iniciales del Fondo Fiduciario para Iraq se refiere a la organización de una conferencia sobre empleo.

Conocimientos y estadísticas

- 135.** La existencia de estadísticas exhaustivas, fiables y actualizadas es esencial para elaborar políticas de trabajo decente y realizar un seguimiento de los progresos de los diferentes países en relación con dicho objetivo, pero en muchos países faltan datos. La OIT pretende cambiar esta situación ayudando a los mandantes a desarrollar capacidades estadísticas, sobre todo en la región de Africa, y desarrollando directrices internacionales sobre estadísticas del trabajo. Asimismo, está mejorando su propia actividad de recopilación y divulgación de datos nacionales. La OIT mantiene su protagonismo en lo que se refiere a las estadísticas del trabajo en la comunidad estadística internacional participando activamente en conferencias, reuniones y simposios internacionales.

Objetivo operativo: Conocimientos y estadísticas

Las políticas encaminadas a promover y lograr el trabajo decente se basan en informaciones fiables y estadísticas desglosadas por sexo

Indicadores de logro	Objetivos
a) Sistemas nacionales de estadística que incorporan datos desglosados por sexos relacionados con el trabajo decente como parte del programa nacional de estadística.	15 Estados Miembros.
b) Instituciones nacionales e internacionales que utilizan información de la OIT y estadísticas con datos desglosados por sexos para elaborar y realizar el seguimiento de las políticas y los programas de promoción del trabajo decente.	Instituciones en 20 Estados Miembros y hasta 5 instituciones internacionales.
c) Mandantes en Estados Miembros que miden sus progresos en relación con el cumplimiento del trabajo decente utilizando estadísticas e indicadores estadísticos desglosados por sexos.	Mandantes en 15 Estados Miembros.

- 136.** Es más fácil acceder a las estadísticas de la OIT a través del portal común de estadísticas del trabajo del sitio web de la OIT. Se ha mejorado el sitio web LABORSTA, que actualmente contiene más de 300.000 series de más de 150 países. En dos tercios de las series en cuestión se dispone de datos separados para hombres y mujeres.
- 137.** Se ha proporcionado asistencia técnica para el desarrollo de la capacidad estadística a 20 países de la región de Africa, 16 de América Latina y el Caribe y seis de Asia y Europa Oriental. Se han publicado un manual sobre índices de precios al consumo y un módulo de formación sobre estadísticas de la mano de obra, iniciativas ambas de gran utilidad práctica para los mandantes.
- 138.** Se está trabajando a nivel conceptual y metodológico para desarrollar normas y directrices de estadísticas sobre trabajo decente, en línea con las recomendaciones de la 17.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2003).
- 139.** Los recursos adicionales han permitido desarrollar indicadores de trabajo decente. Se están probando métodos de recopilación de datos pertinentes a través de encuestas de la mano de obra en siete países, al tiempo que se está intentando recopilar datos adicionales de las fuentes existentes en 28 países de la región de Asia y el Pacífico.

140. Se han elaborado propuestas para mejorar los indicadores para medir los Objetivos de Desarrollo del Milenio que incluyen los aspectos de igualdad de género y empleo juvenil, además de cálculos regionales y mundiales para los informes estadísticos del Milenio.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Conocimientos y estadísticas	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	-	2.000.000
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	126.000	1.326.513
Variación	126.000	-673.487

Nota: El descenso en la estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 es fruto del temprano inicio de algunos proyectos, lo que hizo que parte de los gastos recayesen en el bienio 2002-2003.

Comunicación y visibilidad

141. La inversión en la capacidad de las oficinas sobre el terreno en lo que se refiere al trabajo con los medios de comunicación y la publicidad específica han producido un aumento considerable de la visibilidad local y mundial de la Organización y han contribuido a un gran aumento de las referencias a la OIT en todo el mundo. Las actividades de divulgación y las asociaciones con los medios de comunicación de radiodifusión están mejorando la cobertura que dedican los medios de comunicación a la OIT. La remodelación del sitio web público de la OIT (en marcha desde noviembre de 2004) promete una mejor disponibilidad de materiales de calidad para los esfuerzos en materia de comunicación.

Objetivo operativo: Comunicación y visibilidad

Las propuestas y los mensajes de la OIT influyen en la opinión pública y en las opiniones de personas clave en la toma de decisiones

Indicadores de logro	Objetivos
a) Referencias y citas a la OIT aparecidas en los medios de comunicación.	Referencias en publicaciones profesionales, medios de comunicación de masas, medios de comunicación de las organizaciones de trabajadores y de los empleadores.
b) Número de descargas del sitio web de la OIT.	Descargas.

142. Los siguientes datos reflejan el seguimiento de los indicadores de logro. Entre junio de 2003 y junio de 2004, el número total de consultas de las páginas web de la OIT aumentó un 5,6 por ciento, por encima de los 21,3 millones. El volumen total de las páginas web aumentó en dicho período un 24,9 por ciento. Una vez más en el mismo período, las notas de prensa aumentaron en 256, hasta alcanzar los 684 en junio de 2004.

143. Se están dedicando fondos del superávit de 2000-2001 a mejorar la coordinación regional y la red global básica de comunicaciones de la OIT, a ampliar la gama de productos de comunicación, mejorar las capacidades de vídeo y televisión, a la formación de

trabajadores de la OIT en lo relativo a los medios de comunicación y a campañas regionales especiales.

Redefinición de las proyecciones de cooperación técnica y proyección de la asignación del superávit de 2000-2001 en 2004-2005 (en dólares de los Estados Unidos)

Comunicación y visibilidad	Estimación de gastos extrapresupuestarios en cooperación técnica	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	-	3.450.000
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	71.000	1.953.652
Variación	71.000	-1.496.348

Nota: La estimación de gastos con cargo al superávit 2000-2001 correspondientes a 2004-2005 disminuyó debido a que algunos proyectos empezaron pronto, por lo que se incurrió en gastos en el bienio 2002-2003.

Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

144. El plan quinquenal de desarrollo del Centro de Turín entró en su cuarto año en 2004. Ya ha empezado la elaboración del próximo plan quinquenal, que entrará en vigor en 2006. En 2004 ha continuado el trabajo de mejora de la contribución del Centro a los objetivos estratégicos de la OIT a través de la formación, el aprendizaje y el desarrollo de capacidades de los mandantes de la OIT. La innovación en los contenidos y los métodos de sus productos y servicios ha permitido al Centro adaptarse al cambio de intereses y prioridades en los programas de trabajo decente mundiales, regionales, subregionales y nacionales, incluido lo que se refiere a la dimensión social de la globalización. Entre las innovaciones cabe citar las siguientes:

- más programas de formación para jueces, juristas y profesores de derecho sobre las normas del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- ampliación del programa de libertad sindical;
- programa de formación sobre empleo juvenil;
- novedades en el programa de servicios de desarrollo empresarial;
- un mayor número de productos en línea y presenciales en el ámbito del desarrollo (económico) local;
- programa en línea de seguridad y salud en el trabajo para América Latina;
- ampliación del programa sobre conciliación y mediación a otras regiones;
- nuevo curso de gestión de la reforma del sector público;
- ampliación del programa sobre el uso de las tecnologías de la información destinado a los sindicatos;
- nuevo curso de postgrado sobre proyectos culturales para el desarrollo relacionado con el crecimiento económico y la creación de empleo.

145. En 2004 completó su informe un grupo de trabajo de la OIT establecido por el Director General para proponer medidas para una mejor utilización de la capacidad del Centro de

Formación de la OIT en los programas y las actividades de desarrollo de la Oficina. Las principales recomendaciones fueron las siguientes:

- una mejor articulación en toda la OIT de las estrategias de desarrollo de capacidades y del papel de apoyo del Centro al respecto;
- una mayor movilidad del personal entre el Centro y el resto de la Oficina;
- un mayor papel del Centro en lo que se refiere a proporcionar servicios de desarrollo de capacidades al personal de la OIT.

146. Estas recomendaciones están actualmente sometidas a consultas internas para llegar a medidas y resultados concretos.

147. Puede obtenerse más información sobre los avances obtenidos por el Centro en los documentos del Consejo de Administración:

- Documentos presentados a la 66.^a reunión de la Junta del Centro (Turín, 4-5 de noviembre de 2004, documento GB.291/PFA/6/1).
- Informe de la 66.^a reunión de la Junta del Centro (documento GB.291/PFA/6/2).

Instituto Internacional de Estudios Laborales

148. El Instituto Internacional de Estudios Laborales contribuye al marco estratégico del trabajo decente dentro de dos programas principales: el Programa de Investigación y el Programa de Educación y de Difusión. En 2004-2005, el Instituto persigue, además de sus objetivos básicos, varias iniciativas nuevas relacionadas con el diálogo sobre políticas, la investigación, la creación de redes con instituciones académicas y de investigación de primera fila, una cooperación más estrecha con los sectores estratégicos de la OIT y la divulgación de información.

149. El Programa de Investigación del Instituto del bienio actual tiene tres componentes. El primero aborda los derechos de los trabajadores y una serie de resultados económicos, sociales y de desarrollo; en 2004 se están ampliando los métodos de investigación para incluir el estudio en profundidad de una serie de casos. El segundo explora el diálogo social, la gobernanza y los resultados socioeconómicos. Sigue en marcha el proyecto sobre redes globales compuestas por actores de diverso tipo, que incluye el estudio de cómo contribuyen las disposiciones relativas al diálogo social a nivel internacional a la integración en la economía nacional. El tercer área continúa trabajos anteriores sobre las migraciones, examinando cómo se interrelacionan agentes públicos y no públicos con las instituciones del Estado.

150. Entre los logros del Programa de Educación y de Difusión del Instituto cabe señalar hasta la fecha la participación en el Foro de Interlocutores Sociales de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza, un curso especial organizado por el IIEL y la Universidad de Cornell sobre «Derechos Sociales y Derechos Humanos», varias conferencias públicas impartidas por estudiosos y ex funcionarios públicos de primera fila y reuniones para dialogar sobre políticas. Además, el Instituto contribuye al seguimiento de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, lo cual implica la celebración de consultas y la realización de actividades de creación de redes.

Gobernanza, apoyo y gestión

- 151.** El Programa y Presupuesto para 2004-2005 introdujo por primera vez indicadores de logro y objetivos para los servicios de gobernanza, apoyo y gestión. El presente documento recoge los pasos preliminares para la medida de los indicadores, que se han dado en condiciones extremadamente complicadas en estos departamentos, entre otras cosas una importante reorganización (véase más arriba), mayores presiones presupuestarias, el desarrollo y puesta en marcha de IRIS, la celebración de la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria y la aplicación de nuevos sistemas de seguridad.

Objetivo operativo

La OIT aprovecha al máximo sus recursos para lograr sus objetivos mejorando en la práctica todos los aspectos de la gobernanza, el apoyo y la gestión

Grado de avance en la aplicación

- 152.** A continuación se hace un breve comentario sobre el grado de avance de cada uno de los diez indicadores establecidos en el Programa y Presupuesto. El informe de final del bienio proporcionará, igual que en otras áreas, una explicación completa de los resultados comparados con los objetivos.

Indicador 1: Satisfacción del cliente

- 153.** El desarrollo del primer informe se ha retrasado a causa de otras demandas, pero se espera que se lleve a cabo en 2005 y sirva de referencia para comparar en bienios posteriores.

Indicador 2: Gestión basada en los resultados

- 154.** Se ha puesto en marcha el nuevo sistema de información de apoyo a la gestión basada en los resultados (IRIS). A partir de mayo de 2004 se aplicó un módulo de gestión para preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007. La Oficina está muy avanzada en el cumplimiento del objetivo (aplicación de subsistemas importantes para finales del bienio).

Indicador 3: Auditoría externa

- 155.** El Interventor y Auditor General del Reino Unido, Sir John Bourn, emitió un dictamen de auditoría no cualificado sobre el Informe financiero y estados financieros comprobados del 68.º ejercicio económico (2002-2003). El Informe se presentó en junio de 2004 a la Comisión de Finanzas de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración durante su 289.ªbis reunión.

Indicador 4: Ahorros con respecto a parámetros de comparación

- 156.** La OIT sigue registrando un elevado nivel de gasto de su presupuesto ordinario, lo cual es positivo. Sin embargo, ello entraña un riesgo si los gastos se desvían de la tendencia prevista. La Oficina intenta introducir medidas correctoras para garantizar que el gasto total no supere el presupuesto aprobado.

Indicador 5: Desarrollo de los recursos humanos

157. El Departamento de Recursos Humanos ha seguido aplicando elementos clave de su estrategia de recursos humanos y ha seguido desarrollando sistemas y enfoques sobre el particular conforme a las recomendaciones del Auditor Externo²⁰. El período medio que se tarda en contratar a funcionarios del presupuesto ordinario se ha reducido a 120 días y se está renegociando con el Sindicato del Personal el acuerdo colectivo de contratación y selección. La Oficina sigue trabajando para aumentar el número y la proporción de mujeres que ocupan puestos de importancia y está empezando a poner en práctica planes para cubrir los puestos vacantes mediante la selección de personal interno y candidatos externos adecuados. La Oficina y el Sindicato del Personal también han revisado los dos convenios colectivos sobre reclamaciones relacionadas con el trabajo y el acoso y han concluido un acuerdo consolidado, al tiempo que siguen trabajando para desarrollar un entorno de trabajo en el que se puedan resolver las controversias y otros problemas relacionados con el trabajo. Se está preparando una estrategia actualizada de recursos humanos para presentarla a la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2005.

Indicador 6: Calidad de la cooperación técnica

158. En 2004, todos los proyectos de cooperación técnica aprobados dentro de acuerdos de asociación han sido sometidos a una evaluación sistemática. Se está desarrollando un mecanismo de evaluación continua para todos los proyectos, que se pondrá progresivamente en funcionamiento y que permitirá a las unidades técnicas y a las correspondientes oficinas sobre el terreno evaluar la mayoría de los proyectos. El objetivo para 2004-2005 se ha establecido en el 50 por ciento de todas las propuestas de proyecto. Las oficinas sobre el terreno evaluarán los proyectos en relación con la pertinencia para el país en cuestión y la contribución a la promoción del trabajo decente.

Indicador 7: Servicios de Tecnología de la Información

159. La OIT está cumpliendo el objetivo del 99 por ciento de disponibilidad de la red de su sede y sus servicios centrales. El desarrollo de la infraestructura de conexión de Internet sigue en marcha, con un mayor uso de áreas seguras fuera de la red de la OIT en los servidores web de la Oficina, paralelo a la mejora del acceso a la información de la OIT para los mandantes y el público en general. El proyecto de red de área extendida (Wide Area Network) ha entrado en su primera fase, con el despliegue de una red privada segura que conecta directamente con la sede tres oficinas de Africa. El sistema de gestión de documentos electrónicos va cubriendo las primeras etapas del prototipo y está cumpliendo el calendario, según el cual los primeros productos deberían estar disponibles en 2005.

Indicador 8: Documentos y reuniones

160. Aunque sigue habiendo algunas dificultades para terminar a tiempo los documentos en las siete lenguas oficiales (objetivo número 1: los documentos del Consejo de Administración deben estar en manos de los miembros como muy tarde 15 días antes de que se debatan), se ha logrado mejorar mucho en comparación con el pasado. En marzo de 2004 fueron siete los documentos que llegaron tarde en todas las lenguas y se presentaron notas de información explicando los motivos. En noviembre de 2004 su número se había reducido a tres.

161. En total se produjeron catorce informes importantes para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 y la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria. En el caso de una

²⁰ Examen de la puesta en práctica de la Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: informe del Auditor Externo. (Documento GB.286/PFA/14).

reunión sobre pesca, el Reglamento no era aplicable porque el Consejo de Administración dio instrucciones demasiado tarde. En cuanto al resto, se publicaron antes de lo solicitado tres documentos, seis se publicaron en la fecha solicitada y cuatro tuvieron un retraso de entre una y cuatro semanas. Las demoras obedecieron a varias causas: algunos documentos debían incluir la información más reciente, mientras en otros hubo fallos en el proceso (objetivo número 2: los documentos de la CIT y de las reuniones regionales deben estar en poder de las delegaciones dentro de los plazos establecidos en el Reglamento).

- 162.** En relación con el objetivo número 3 (los documentos destinados a las reuniones sectoriales o técnicas deben estar en poder de los participantes como muy tarde un mes antes de la reunión), en 2004 se cumplió en todos los casos.
- 163.** Además, se ha proporcionado un mejor servicio a los grupos gubernamentales en las reuniones de la OIT, en consulta con los funcionarios y los coordinadores regionales.
- 164.** Sigue avanzándose en la simplificación de la producción de documentos, su planificación y la mejora de su productividad. Para seguir mejorando es fundamental que todas las personas que participan en el proceso, desde el autor a los encargados de la distribución final, comprendan y acepten las responsabilidades respectivas. Se está elaborando el necesario análisis de costes y beneficios sobre la posible inversión en tecnología de apoyo en lo que se refiere a herramientas de traducción e impresión de alimentación continua. Sin embargo, la reducción paulatina de los recursos financieros no se puede compensar con mejoras de la productividad. Es necesario establecer prioridades claras en lo que se refiere a los requisitos de producción si se quiere respetar el presupuesto.

Indicador 9: Servicios jurídicos

- 165.** Se ha retrasado la encuesta destinada a establecer una base. Sin embargo, la información aportada por los servicios y los departamentos que recurren con frecuencia al asesoramiento legal revela que en general los servicios jurídicos prestados se consideran sólidos y oportunos.
- 166.** Ha habido una notable mejora en el período medio necesario para la prestación de los servicios jurídicos, sobre todo gracias a un mayor uso de las bases de datos jurídicas.
- 167.** Todo ello fue posible a pesar del considerable aumento de la demanda de asesoramiento jurídico, si se compara 2004 con 2003, circunstancia que refleja en sí misma una mejor valoración de los servicios prestados.

Indicador 10: Gestión del conocimiento

- 168.** En 2004, DCOMM/INFORM puso en marcha un proyecto para desarrollar LABORDOC como recurso central de conocimientos para los funcionarios y los mandantes de la OIT y, al mismo tiempo, promover métodos comunes de gestión de la información y un enfoque más eficiente en términos de costes sobre la gestión de la información en la OIT. Tras el éxito de un proyecto piloto con la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, el proyecto se ha extendido a las Oficinas de la OIT en Europa.

Reformulación de las asignaciones previstas
del superávit 2000-2001 correspondientes
a 2004-2005 (en dólares de Estados Unidos)

Gobernanza, apoyo y gestión	Estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001
Programa y Presupuesto para 2004-2005	(capacidad y seguridad de gestión) 3.600.000
Ajustado a 31 de diciembre de 2004	5.012.219

Nota: La estimación de gastos con cargo al superávit de 2000-2001 aumentó por los fondos no previstos en 2002-2003. El cuadro no incluye 3.350.000 dólares aportados al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información ni 1.842.500 dólares aportados al Fondo de Construcciones y Alojamiento en 2002-2003.

Ginebra, 21 de enero de 2005.

Documento presentado para la discusión.