



## SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Aplicación del Programa de la OIT  
en 2008-2009***Índice*

	<i>Página</i>
Abreviaturas .....	vii
Introducción .....	1
Resumen ejecutivo	
¿Qué repercusiones ha tenido la actuación de la OIT?.....	2
Principales resultados.....	2
Claro apoyo mundial al Programa de Trabajo Decente .....	2
Creación de alianzas eficaces en materia de políticas con los organismos del sistema de las Naciones Unidas en torno al trabajo decente .....	3
Promoción de alianzas operacionales en las regiones en torno a la iniciativa «Una ONU» y el trabajo decente .....	3
Consolidación de alianzas de colaboración en materia de políticas y programas.....	4
Los Programas de Trabajo Decente por País como mecanismo principal para la prestación de asistencia de la OIT .....	4
Los países adoptan medidas con la colaboración de la OIT .....	5
Ampliación de la base de conocimientos e intercambio de conocimientos a nivel mundial.....	7
Desempeño.....	8
Colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) .....	10
Un enfoque integrado respecto de los recursos.....	11
El presupuesto de la OIT visto en perspectiva .....	13

Progresos continuos en el desempeño: ¿Qué cambios debería introducir la OIT para lograrlo? ....	13
Mejorar la eficacia de la actuación de la OIT .....	13
Programas de Trabajo Decente por País eficaces .....	13
Sintetizar conocimientos para lograr progresos .....	14
Fortalecer las alianzas de colaboración.....	14
Coherencia de las políticas.....	14
Promoción de cambios orgánicos .....	15
Mejora de la supervisión y la presentación de informes respecto de los resultados .....	15
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	16
Resultado intermedio 1a: Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	17
Principales logros.....	17
Desafíos, lecciones extraídas y repercusiones para el futuro.....	18
Resultado inmediato 1a.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas o prácticas que reflejan los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	19
Resultado intermedio 1b: Medidas específicas permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, y en especial las peores formas de trabajo infantil .....	23
Principales logros.....	23
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	23
Resultado inmediato 1b.1: Aumenta la capacidad de los mandantes y los asociados en el ámbito del desarrollo para elaborar o poner en práctica políticas y medidas orientadas a la reducción del trabajo infantil.....	24
Resultado intermedio 1c: Amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y progresos considerables en su aplicación.....	31
Principales logros.....	31
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	31
Resultado inmediato 1c.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo.....	33
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes.....	41
Resultado intermedio 2a: La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza .....	42
Principales logros.....	42
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	43
Resultado inmediato 2a.1: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y recomendaciones de política centradas en el crecimiento con alto coeficiente de empleo, el empleo productivo y la reducción de la pobreza.....	44
Resultado inmediato 2a.2: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en el ámbito del desarrollo para formular y aplicar políticas y programas de inversiones con alto coeficiente de empleo centradas en las infraestructuras .....	49
Resultado inmediato 2a.3: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas o programas centrados en el empleo de los jóvenes .....	51

Resultado intermedio 2b: Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una mayor disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces.....	51
Principales logros.....	51
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	52
Resultado inmediato 2b.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y los mandantes para elaborar o aplicar políticas de formación .....	53
Resultado inmediato 2b.2: Mejora la capacidad de los Estados Miembros para establecer o prestar servicios de empleo .....	56
Resultado intermedio 2c: Las empresas sostenibles crean empleos productivos.....	57
Principales logros.....	57
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	58
Resultado inmediato 2c.1: Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para formular políticas o disposiciones que generen más y mejores empleos en empresas y cooperativas sostenibles .....	60
Resultado inmediato 2c.2: Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para concebir programas de desarrollo económico local y mejorar las cadenas de valor y las empresas que generan más y mejores empleos .....	61
Resultado inmediato 2c.3: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para establecer programas de recuperación posterior a una crisis .....	64
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos .....	66
Resultado intermedio 3a: Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas.....	67
Principales logros.....	67
Retos, enseñanzas extraídas y consecuencias para el futuro.....	68
Resultado inmediato 3a.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas orientadas a la mejora de los regímenes de seguridad social .....	69
Resultado inmediato 3a.2: Mejora la capacidad de los Estados Miembros para gestionar los regímenes de seguridad social y aplicar políticas centradas en la mejora de los sistemas de seguridad social .....	72
Resultado intermedio 3b: Mejoran la seguridad y la salud y las condiciones laborales en los lugares de trabajo.....	75
Principales logros.....	75
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	76
Resultado inmediato 3b.1: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular o aplicar políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.....	78
Resultado intermedio 3c: Se gestiona la migración de la mano de obra con miras a fomentar la protección y el empleo decente de los trabajadores migrantes .....	83
Principales logros.....	83
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	84
Resultado inmediato 3c.1: Mejora la capacidad de los Estados Miembros para concebir políticas y programas centrados en la protección de los trabajadores migrantes.....	85

Resultado intermedio 3d: Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA.....	88
Principales logros.....	88
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	89
Resultado inmediato 3d.1: Aumenta la capacidad de los mandantes tripartitos para concebir políticas y programas que abordan la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente .....	90
Resultado inmediato 3d.2: Mejora en los Estados Miembros la ejecución de las políticas y programas que se enfrentan a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente .....	94
Resultado inmediato 3d.3: Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas y en el acceso a la financiación nacional e internacional .....	95
Objetivo estratégico: fortalecer el tripartismo y el diálogo social.....	97
Resultado intermedio 4a: los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas .....	98
Principales logros.....	98
Retos, enseñanzas extraídas, repercusiones para el futuro.....	99
Resultado inmediato 4a.1: Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de empleadores para los afiliados actuales y potenciales.....	101
Resultado inmediato 4a.2: Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de trabajadores para los afiliados actuales y potenciales .....	103
Resultado intermedio 4b: Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza .....	108
Principales logros.....	108
Desafíos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	109
Resultado inmediato 4b.1: Aumenta la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en la formulación de las políticas social y laboral .....	110
Resultado intermedio 4c: Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de las políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral .....	116
Logros principales.....	116
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	117
Resultado inmediato 4c.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas y legislación laborales por medio de un mayor diálogo tripartito entre los mandantes.....	118
Resultado inmediato 4c.2: Mejora la capacidad de los mandantes tripartitos para llevar a la práctica las políticas y los programas laborales, en particular mediante la coordinación en los planos regional y subregional.....	120
Resultado intermedio 4d: El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía .....	124
Principales resultados.....	124
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	125
Resultado inmediato 4d.1: Aumenta el nivel de consenso sobre cuestiones sociales y laborales en sectores económicos específicos .....	126

Resultado inmediato 4d.2: Aumenta la capacidad de los mandantes para elaborar políticas o programas centrados en la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos .....	129
Resultados conjuntos inmediatos .....	132
Políticas económicas y sociales coherentes a favor del trabajo decente .....	132
Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en las labores de desarrollo para promover políticas económicas y sociales coherentes a favor del trabajo decente a escala nacional, regional y mundial .....	132
Políticas integradas para la economía informal.....	136
Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas integradas con miras a mejorar la economía informal y facilitar la transición a la economía formal.....	136
Fortalecimiento de la inspección del trabajo.....	140
Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para llevar a cabo la inspección del trabajo .....	140
Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo .....	143
Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo .....	143
Microfinanciación en pro del trabajo decente .....	149
Resultado conjunto inmediato: Aumenta la participación de los mandantes en la formulación de políticas financieras .....	149
Capacidades institucionales.....	152
Ampliar las alianzas de colaboración.....	152
Principales resultados .....	152
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	153
Una estrategia de comunicación para el trabajo decente.....	153
Principales resultados .....	153
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	154
Capacitación de los mandantes .....	155
Principales resultados .....	155
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	155
Extender y compartir los conocimientos de la OIT.....	156
Principales resultados .....	156
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	157
Fortalecimiento de la capacidad estadística .....	157
Principales resultados .....	157
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	158
Gobernanza, apoyo y gestión .....	159
Resultado 1: Mejora la utilización de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la OIT para prestar apoyo a la ejecución del programa.....	159

Principales resultados.....	159
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	161
Indicadores.....	162
Resultado 2: Mejora la aplicación por parte de la OIT de principios jurídicos y de gestión acertados, incluida la gestión en función de los resultados.....	164
Principales resultados.....	164
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	165
Indicadores.....	166
Resultado 3: Mejora el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT y su acceso a la información, el asesoramiento político, los servicios y el apoyo correspondientes .....	167
Principales resultados.....	167
Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro.....	168
Indicadores.....	169

### **Anexos**

I. Resultados por indicador y por región (en términos absolutos).....	173
II. Criterios de referencia para el período de planificación 2010-2015 .....	183
III. Medidas tomadas en relación con las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 97. <sup>a</sup> y 98. <sup>a</sup> reuniones (2008 y 2009) .....	191

## Abreviaturas

AMF	Acuerdo Multifibras
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEART	Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CNUCED	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
DELP	Documento de Estrategia de Lucha contra la Pobreza
EM	empresa multinacional
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
GOST	Normas técnicas mantenidas por el Consejo Euroasiático para la Normalización, Metrología y Certificación (EASC) de la Comunidad de Estados Independientes (CEI)
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
KAB	Conozca su Negocio
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MOSS	Normas Mínimas de Seguridad Operacional
NU	Naciones Unidas
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos

ODM	Objetivo de Desarrollo del Milenio
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones I
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PIIE	Programa de Inversiones Intensivas en Empleo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
POSITIVE	Mejoras de seguridad orientadas a la participación por iniciativa de sindicatos
PYME	pequeña y mediana empresa
SCREAM	Defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación
SIMPOC	Programa de Información Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil
SIYB	Inicie y Mejore su Negocio
SST	seguridad y salud en el trabajo
TI	Tecnologías de la información
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISE	Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas
ZFI	zona franca industrial

## Introducción

1. El presente informe tiene dos objetivos principales. Como instrumento de rendición de cuentas, describe los resultados de la Oficina en lo que respecta al logro de los objetivos de la Organización para 2008-2009. Como contribución al aprendizaje institucional, presenta las enseñanzas extraídas y las medidas adoptadas para seguir mejorando los resultados.
2. Cabe formular dos observaciones principales con respecto al bienio 2008-2009. Se ha reconocido cada vez en mayor medida que el trabajo decente es un factor determinante para la obtención de resultados sólidos, sostenibles y equilibrados a escala mundial, regional y de los países. Al mismo tiempo, el concepto de trabajo decente se ha venido plasmando cada vez más en políticas y medidas específicas. Los resultados de la OIT abarcan el conjunto de factores en que se basa el trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras, desde la igualdad de género, la protección social, el desarrollo empresarial, la reforma de la legislación laboral y el diálogo social hasta los derechos de los trabajadores migrantes.
3. El Informe sobre la Aplicación del Programa reviste suma importancia para la gestión basada en los resultados de la OIT. Por una parte, pues describe hasta qué punto se alcanzaron las metas que se habían fijado para 2008-2009 y establece una vinculación con el marco de medición de resultados consolidados del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.
4. El informe abarca un período caracterizado por dos acontecimientos de gran trascendencia para la Organización, cuya amplitud y profundidad no podían calcularse en el momento de emprender la planificación y formulación del presupuesto para 2008-2009. En primer lugar, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en junio de 2008, que reafirmó el compromiso de los mandantes tripartitos de promover los objetivos constitucionales de la Organización y aplicar el Programa de Trabajo Decente en consonancia con los cuatro objetivos estratégicos, reconociendo que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La Declaración pide que se potencie la eficacia y la eficiencia e insta a la Oficina a adoptar métodos de trabajo basados en un mayor grado de colaboración y a reforzar los servicios que presta a los Miembros. En segundo lugar, la crisis económica mundial, que exigía una respuesta inmediata. El reconocimiento a escala mundial del papel fundamental del Programa de Trabajo Decente impuso exigencias excepcionales a la Oficina, lo que en junio de 2009 desembocó en la adopción del Pacto Mundial para el Empleo.
5. La información sobre los resultados que aquí se presenta se basa en la autoevaluación. En primer lugar, mediante la utilización del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) se evalúa el desempeño respecto del logro de los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País. A continuación se evalúa el desempeño de la Oficina respecto de la consecución de las metas establecidas para cada resultado en el marco de resultados para 2008-2009.
6. El informe se inicia con un resumen ejecutivo que contiene una síntesis de los principales resultados obtenidos y delimita un contexto analítico. El resto del informe se estructura en torno al marco de resultados para 2008-2009 y por tanto facilita información pormenorizada sobre los resultados pertinentes. Los anexos que figuran al final proporcionan información complementaria. La información preliminar sobre los recursos será distribuida durante la reunión del Consejo de Administración<sup>1</sup> y la versión que se

<sup>1</sup> Véase el documento GB.307/PFA/2 (Add.).

presente a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ofrecerá información basada en las cuentas comprobadas.

## Resumen ejecutivo

### ¿Qué repercusiones ha tenido la actuación de la OIT?

#### Principales resultados

7. El objetivo del marco de resultados del Programa y Presupuesto para 2008-2009 era prestar apoyo a los mandantes tripartitos a fin de promover el Programa de Trabajo Decente y sus cuatro objetivos estratégicos en los planos mundial, regional y nacional. Los instrumentos esenciales del programa son el desarrollo de los conocimientos y la formulación de políticas, y la prestación de diversos servicios de asesoramiento y fortalecimiento de la capacidad a trabajadores, empleadores y gobiernos. En el presente resumen se exponen algunos de los principales resultados obtenidos en el curso del bienio.

#### **Claro apoyo mundial al Programa de Trabajo Decente**

8. Ese apoyo se refleja, por ejemplo, en los siguientes acontecimientos:

- la Declaración de los Líderes de la Cumbre del G-20 celebrada en Pittsburgh en septiembre de 2009;
- la Declaración de los Líderes de la Cumbre ampliada del G-8 celebrada en julio de 2009;
- dos resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas: una que acoge con beneplácito la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y otra sobre el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza; ambos textos hacen hincapié en el empleo y el trabajo decente, así como en un plan de acción para todo el sistema;
- la Resolución del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas relativa al Pacto Mundial para el Empleo y los planes subsiguientes de los fondos y programas de las Naciones Unidas para integrar el Pacto en las actividades de respuesta a la crisis;
- la primera Carta Encíclica del Papa Benedicto XVI, *Caritas in Veritate*, en la que se pone de relieve el papel del trabajo decente en el desarrollo y en el progreso hacia la realización del bien común de todos los pueblos.

Nos comprometemos a aplicar los planes de recuperación que apoyen el trabajo decente, ayuden a preservar el empleo y atribuyan prioridad a la creación de puestos de trabajo. Además, seguiremos proporcionando ingresos, protección social y apoyo para la formación a los desempleados y a quienes corran mayor riesgo de desempleo. Estamos de acuerdo en que los desafíos actuales no son una excusa para ignorar o debilitar las normas laborales internacionalmente reconocidas. A fin de asegurar que el crecimiento global sea ampliamente beneficioso, es preciso aplicar políticas coherentes con los principios fundamentales de la OIT y los derechos del trabajo.

Fuente: Declaración de los Líderes de la Cumbre del G-8 en Pittsburgh, 25 de septiembre de 2009.

### **Creación de alianzas eficaces en materia de políticas con los organismos del sistema de las Naciones Unidas en torno al trabajo decente**

- Catorce organismos miembros de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) realizaron autoevaluaciones y elaboraron planes de acción mediante la utilización de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente de la Junta de los Jefes Ejecutivos (Guía práctica de la JJE)*. En los países, la *Guía* se utilizó para la elaboración de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) o de programas conjuntos en Argentina, Indonesia, República Unida de Tanzania, Uruguay y Viet Nam.
- El Pacto Mundial para el Empleo y el régimen básico de protección social, que constituye un elemento importante de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, fueron adoptados como parte de las nueve iniciativas conjuntas frente a la crisis respaldadas por la JJE. La OIT es el organismo principal en el ámbito del empleo y, junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), coordina la iniciativa para promover la aplicación de un régimen básico de protección social.
- El enfoque de la OIT sobre las situaciones posteriores a un conflicto se integró en foros internacionales así como en el desarrollo de herramientas de las Naciones Unidas para la recuperación y la reconstrucción en situaciones posteriores a un conflicto. Diecinueve organismos se comprometieron a adoptar la política conjunta de las Naciones Unidas a fin de potenciar al máximo el impacto del apoyo al empleo y la reintegración en los países han atravesado situaciones de conflicto.

### **Promoción de alianzas operacionales en las regiones en torno a la iniciativa «Una ONU» y el trabajo decente**

- Gracias a su participación en los equipos de directores regionales de las Naciones Unidas la OIT ha podido colaborar más en el proceso de reforma de las Naciones Unidas en todas las regiones.
- En África se movilizaron recursos adicionales para las iniciativas de fomento del trabajo decente que se ejecutan en los países piloto donde se aplica el enfoque «Unidos en la acción», y el concepto de trabajo decente se integró en los programas conjuntos de las Naciones Unidas.
- En los Estados árabes, la OIT logró situarse en una posición estratégica para apoyar la integración del Programa de Trabajo Decente en los marcos nacionales y de las Naciones Unidas.
- En Asia y el Pacífico, la OIT contribuyó, entre otras cosas, a la evaluación del Coordinador Regional y al examen de calidad del MANUD. En 2009, la OIT y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas firmaron un Memorando de Entendimiento para promover la colaboración en diversas cuestiones como, por ejemplo, el régimen básico de protección social, los datos estadísticos, el crecimiento verde, la migración laboral y la utilización de la *Guía de la JJE*.
- En las Américas, un estudio regional sobre la conciliación de la vida laboral y familiar elaborado conjuntamente por la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) condujo a la formulación de un plan del PNUD para el seguimiento de los resultados y recomendaciones del informe. La OIT comenzó a colaborar con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en relación

con los niños indígenas y en apoyo de las comisiones nacionales de lucha contra el trabajo infantil.

- En Europa y Asia Central, la OIT participó en la organización de una importante conferencia de las Naciones Unidas sobre las respuestas a la crisis que se celebró en Almaty (Kazajstán) en diciembre de 2009. En Albania, el Programa de Trabajo Decente se integró en el proceso «Una ONU», lo que sirvió para aumentar la visibilidad de la OIT en este país y contribuyó a movilizar recursos.

En África, el Mecanismo de Coordinación Regional, cuyo objetivo es mejorar la coherencia, coordinación y cooperación de todo el sistema de las Naciones Unidas a nivel regional y subregional en el marco de la iniciativa «Unidos en la acción», incorporará el empleo y el trabajo decente en las actividades de todos los grupos. También respaldó el Pacto Mundial para el Empleo como herramienta de las Naciones Unidas para prestar apoyo a los países en sus respuestas a la crisis económica mundial. El subgrupo sobre el empleo del Mecanismo de Coordinación Regional, presidido conjuntamente por la OIT y la Unión Africana, no sólo es una plataforma fundamental para realizar el seguimiento de Plan de Acción de Uagadugú sobre la promoción del empleo y la mitigación de la pobreza, de 2004, sino que también facilita la aplicación del Programa de Trabajo Decente para África 2007-2015.

### ***Consolidación de alianzas de colaboración en materia de políticas y programas***

- En el marco de la cooperación entre la OIT y la Organización Árabe del Trabajo, las delegaciones tripartitas de 22 Estados Miembros de los Estados árabes y África adoptaron en el Foro Árabe del Empleo (octubre de 2009) un programa de acción regional basado en el Pacto Mundial para el Empleo. Ese programa constituirá el marco regional general de todas las intervenciones de la OIT, de conformidad con el Decenio Árabe para el Empleo.
- En 2008, la OIT y la Comisión Europea convinieron en mantener una relación de colaboración más estratégica entre ambas instituciones. Ello se reflejó, entre otras cosas, en la inclusión del concepto de trabajo decente en los acuerdos de cooperación y asociación de la Unión Europea con terceros países, así como en la declaración final de la Cumbre celebrada entre la Unión Europea y los países de América Latina (Lima, 2008).
- En las Américas, la OIT consolidó su alianza de colaboración con la Organización de Estados Americanos, especialmente en el marco de la Red Interamericana para la Administración Laboral, donde se discutieron cuestiones como el diálogo social, la inspección del trabajo, la migración, la seguridad y salud en el trabajo y el empleo de los jóvenes. La OIT firmó un acuerdo de asociación con la Corporación Andina de Fomento para emprender actividades e investigaciones conjuntas encaminadas a estimular el desarrollo productivo y generar trabajo decente.

### ***Los Programas de Trabajo Decente por País como mecanismo principal para la prestación de asistencia de la OIT***

- A finales de 2009 existían, en el mismo número de países, más de 80 Programas de Trabajo Decente por País en distintas fases de desarrollo;
- Los Programas de Trabajo Decente por País han ayudado a centrarse específicamente en las prioridades fundamentales y, al mismo tiempo, han ofrecido la flexibilidad necesaria para ajustar las prioridades de las intervenciones en respuesta a determinados acontecimientos, en particular la crisis económica y financiera mundial.

- En más de 65 países la versión definitiva o el proyecto de los Programas de Trabajo Decente por País se ajustan a una serie de prioridades específicas del MANUD. El Programa de Trabajo Decente por País se menciona explícitamente, junto con otros marcos para el desarrollo, en cuatro de los ocho países piloto de la iniciativa «Unidos en la acción».
- La segunda generación de Programas de Trabajo Decente está más basada en los resultados y establece prioridades, resultados, logros y planes de ejecución gracias a una serie de iniciativas sobre el fomento de la capacidad y la garantía de la calidad.
- Aumentó la participación de los interlocutores sociales en el proceso de los Programas de Trabajo Decente por País. Los comités tripartitos nacionales orientan la ejecución, el seguimiento y la evaluación del programa en un número creciente de países, por ejemplo en Albania, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Jordania, Kenya, República de Moldova, República Árabe Siria, Uganda, República Unida de Tanzania y Yemen.
- Los Programas de Trabajo Decente por País son también el principal mecanismo para asignar recursos del presupuesto ordinario y movilizar recursos extrapresupuestarios. Los recursos extrapresupuestarios y de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) siguen siendo las principales fuentes de financiación de esos programas. En 2008, casi el 60 por ciento de los recursos extrapresupuestarios, que ascendían a 225 millones de dólares de los Estados Unidos, contribuían directamente a la consecución de los resultados de dichos programas. La CSPO se ajusta plenamente a los Programas de Trabajo Decente por País.

«[...] El actual Programa de Trabajo Decente por País ha aportado un apoyo valioso al desarrollo de Indonesia en el ámbito del trabajo decente, donde se han obtenido importantes resultados y avances en cuestiones fundamentales [...] El Gobierno de Indonesia, mediante la Junta Nacional de Planificación, está empezando a integrar el trabajo decente en su plan de desarrollo para los próximos cinco años con miras a lograr el pleno empleo. El Ministerio de Trabajo y Migraciones está incorporando el trabajo decente en su planificación estratégica, que debe incluir un mecanismo de puesta en marcha y metas para las provincias y los distritos, en el contexto de la descentralización de las competencias gubernamentales [...].»

Fuente: Declaración tripartita sobre la evaluación del Programa de Trabajo Decente de la OIT en Indonesia (septiembre de 2009).

### ***Los países adoptan medidas con la colaboración de la OIT***

Respecto de la legislación laboral y las normas del trabajo y su aplicación:

- Cuarenta y dos países ratificaron convenios de la OIT o reforzaron la aplicación de las normas de la Organización en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo y las condiciones de trabajo.
- Treinta y siete países emprendieron una reforma de la legislación laboral de conformidad con las normas internacionales del trabajo y mediante la celebración de consultas tripartitas.
- Veinticinco países adoptaron disposiciones legislativas nuevas o revisadas en relación con la eliminación y prevención del trabajo infantil, basándose en las aportaciones y el asesoramiento de los interlocutores sociales y de la OIT así como de otros organismos de las Naciones Unidas.
- Con el apoyo de la OIT, quince países adoptaron políticas sobre los trabajadores migrantes o incluyeron en sus leyes laborales o sobre migraciones disposiciones jurídicas acerca de los trabajadores migrantes.

- En total se registraron 119 nuevas ratificaciones de convenios de la OIT, de las que 23 se referían a convenios fundamentales, un paso importante para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios en 2015. En 2009, el número total de ratificaciones de todos los convenios de la OIT ascendió a 7.651, de los que 1.316 correspondían a convenios fundamentales.
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tomó nota con satisfacción de un total de 117 casos en 68 países en los que se introdujeron importantes modificaciones en la legislación y la práctica nacionales.
- En 29 países se registraron 73 casos de mejoras en la aplicación de las normas relativas a la libertad sindical y de asociación a raíz de la intervención de los órganos de control.

#### Respecto del empleo y las políticas y programas de desarrollo empresarial:

- Veintiséis países formularon políticas, programas u otras medidas sobre inversiones intensivas en empleo basadas en las infraestructuras.
- Veintitrés países incluyeron objetivos de trabajo decente y empleo productivo en los principales marcos políticos o de desarrollo como, por ejemplo, las estrategias nacionales de desarrollo, las estrategias de lucha contra la pobreza y los MANUD.
- Diecisiete países formularon políticas, programas o planes de acción sobre el empleo de los jóvenes.
- Dieciséis países establecieron programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo.
- Quince países elaboraron políticas de formación.
- Veintidós países establecieron políticas o disposiciones centradas en la promoción de las cooperativas.
- El número de países que aplican el programa de formación de la OIT «Conozca su Negocio» (*Know About Business*) pasó de 35 a 48.
- Setenta y cinco organizaciones establecieron programas centrados en el desarrollo económico local, la mejora de las cadenas de valor o la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo.
- En 44 países los mandantes e instituciones financieras formularon políticas centradas en un mayor acceso a la financiación para los trabajadores pobres o las microempresas y pequeñas empresas.

El Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) es uno de los programas de cooperación técnica de mayor envergadura de la OIT. El programa colabora con los mandantes de la OIT, el sector privado y las asociaciones comunitarias para orientar las inversiones en infraestructuras hacia la creación de empleo y mejorar el acceso de los pobres a los bienes y servicios básicos. La labor en este ámbito ha demostrado ser un elemento fundamental de la respuesta a la crisis. Los recursos movilizados en el marco de este programa en 2008-2009 ascendieron a aproximadamente 62 millones de dólares de los Estados Unidos, de los que cerca del 40 por ciento procedía de los presupuestos nacionales de los Estados Miembros que solicitan la asistencia de la OIT. Las normas del trabajo, el diálogo social y la protección social forman parte integrante del programa.

Respecto de la ampliación y consolidación de la protección social:

- En 2008, con el apoyo de la OIT, los mandantes recibieron financiación en cinco países en el marco de la octava ronda del Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria; en 2009, en el marco de la novena ronda del Fondo Mundial, otros seis países recibieron financiación. La Oficina prestó orientación y apoyo técnico sobre el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo a más de 80 países, haciendo especial hincapié en África. Se incluyeron cuestiones relativas al VIH/SIDA en casi 50 Programas de Trabajo Decente por País.
- Cincuenta y un países recopilaron datos suplementarios sobre la seguridad social, 16 países formularon políticas encaminadas a la ampliación de la cobertura de la seguridad social y/o al aumento de la gama de prestaciones, y 40 países aproximadamente adoptaron otras medidas para mejorar los sistemas de seguridad social.
- Diecisiete países formularon políticas de mejora de las condiciones laborales y de la seguridad y salud en el trabajo; en 23 países los mandantes adoptaron medidas específicas en estos ámbitos.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores más sólidas:

- La OIT prestó apoyo técnico y servicios de asesoramiento a organizaciones de empleadores en más de 120 países. Ello hizo posible, entre otras cosas, que las organizaciones de empleadores de unos 40 países crearan servicios nuevos o mejoraran los que ya prestaban a sus miembros. En 35 países se aplicó por primera vez la gestión basada en los resultados y se puso en marcha un nuevo programa de formación para mejorar la capacidad en materia de formulación, seguimiento y evaluación de los Programas de Trabajo Decente por País.
- La OIT prestó apoyo técnico y servicios de asesoramiento a organizaciones de trabajadores en 142 países. En 22 países de todas las regiones se realizaron considerables progresos en el ámbito de la libertad sindical y la negociación colectiva, y los sindicatos de todos estos países intensificaron sus actividades. A escala regional, la labor de cooperación con la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes se centró en las iniciativas para el desarrollo de la capacidad en el ámbito de los derechos de los trabajadores, el diálogo social y la función de los sindicatos ante la crisis. La Oficina prestó apoyo a la nueva Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA-TUCA) para la organización de una campaña regional sobre libertad sindical.

### ***Ampliación de la base de conocimientos e intercambio de conocimientos a nivel mundial***

9. Se amplió la base de conocimientos de la OIT y se fomentó el intercambio de conocimientos a través de diversos medios, por ejemplo:
  - la página web del Observatorio de la Crisis Mundial del Empleo, donde la Oficina comenzó a facilitar información sobre las consecuencias de la crisis mundial del empleo y las respuestas a la misma, incluidos los datos más recientes sobre los mercados de trabajo nacionales;
  - el Informe de 2008-2009 y su actualización de 2009 sobre las tendencias mundiales de los salarios (*Global Wage Report*), así como una base de datos mundial sobre los salarios que abarca unos 80 países;

- los informes sobre el Trabajo en el Mundo de 2008 y 2009 del Instituto Internacional de Estudios Laborales que contienen análisis y datos relacionados con la globalización y la crisis mundial del empleo;
- el servicio de asistencia del Programa de Empresas Multinacionales, que presta asesoramiento a diversos usuarios, en particular a directores de empresas y trabajadores, con el objeto de fomentar la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) en las operaciones de las empresas;
- una nueva herramienta de diagnóstico basada en las 17 condiciones enumeradas en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas en la reunión de la Conferencia de 2007.

La Oficina desarrolló herramientas específicas adaptadas a las prioridades definidas por los mandantes en reuniones y programas de trabajo regionales. En Asia y el Pacífico, esas prioridades incluían: un conjunto de recursos multimedia para apoyar la puesta en práctica del Decenio del Trabajo Decente en Asia, por ejemplo reseñas impresas sobre políticas y materiales de referencia exhaustivos en formato electrónico sobre temas prioritarios para la labor de la OIT en la región; la creación de centros especializados en empleo de los jóvenes, competencias profesionales y empleos verdes en el marco de la plataforma de intercambio de conocimientos de la OIT en la región de Asia y el Pacífico, centros que utilizan y reciben las aportaciones de unos 500 expertos en empleo de los jóvenes y 350 expertos en competencias profesionales y empleos verdes.

## Desempeño

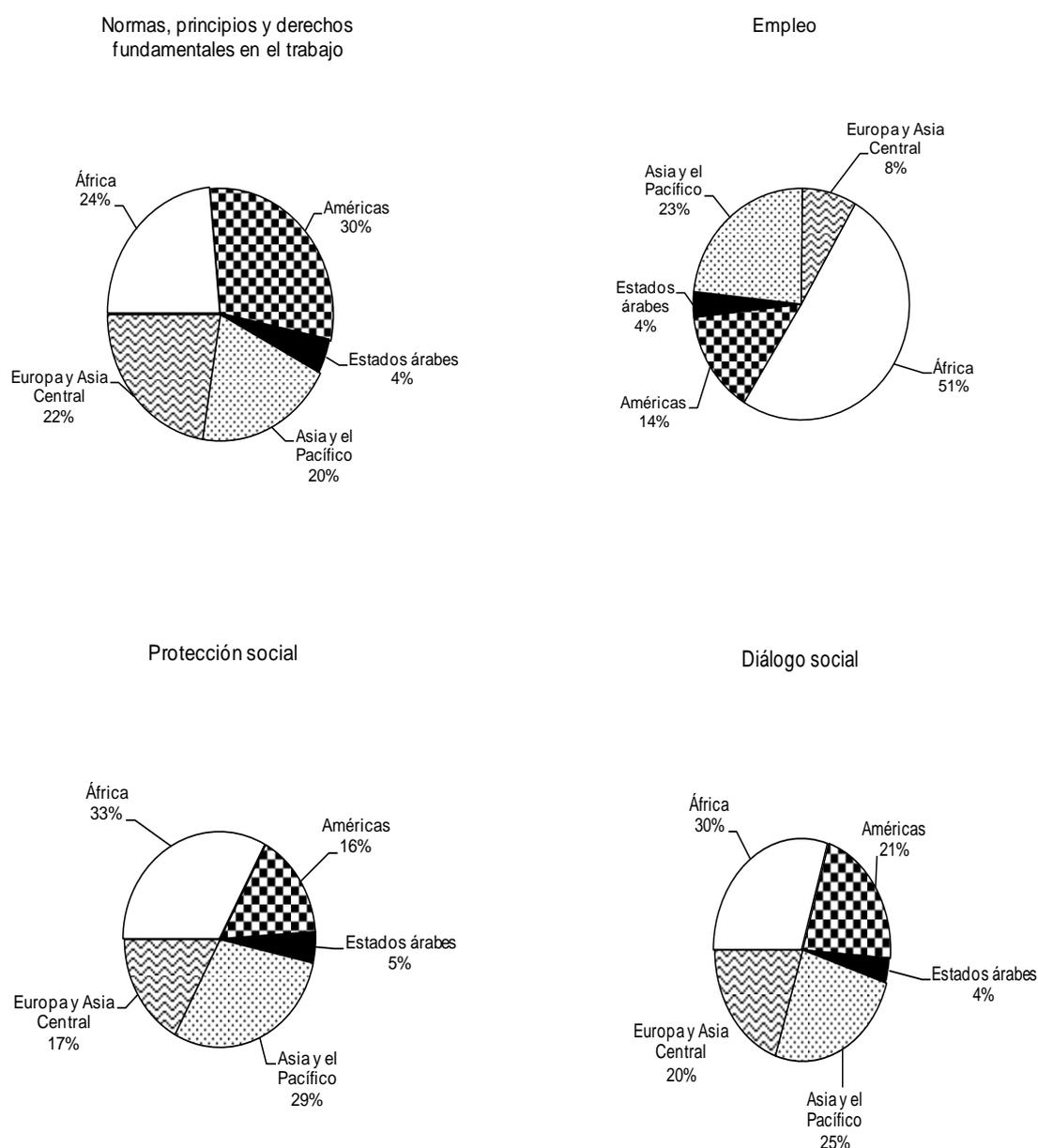
10. El marco de resultados para 2008-2009 incluye 14 resultados intermedios y 34 resultados inmediatos<sup>2</sup>. Estos últimos abarcan 26 resultados inmediatos en los cuatro objetivos estratégicos, cinco resultados conjuntos inmediatos en esferas que abarcan diversos ámbitos técnicos y tres resultados inmediatos para la gobernanza, el apoyo y la gestión. El marco comprende un total de 78 indicadores, 10 de los cuales corresponden a la gobernanza, el apoyo y la gestión.
11. Los resultados obtenidos en 2008-2009 superan las metas previstas, en promedio, en un 26 por ciento. Las metas del 76 por ciento de los indicadores se alcanzaron o se superaron (es decir, en el caso de 52 indicadores de un total de 68). Las metas no se cumplieron en el caso de los 16 indicadores restantes, por lo general por márgenes muy exigüos. El anexo I proporciona información detallada sobre los resultados obtenidos respecto a los objetivos estratégicos y los resultados conjuntos inmediatos, desglosados por indicador y por región.
12. Esta información deberá interpretarse con cautela. Como indica el ejercicio de referencia, resulta más fácil alcanzar las metas de algunos indicadores en el marco de resultados para 2008-2009 que en el marco correspondiente a 2010-2011.
13. El marco de resultados de la OIT se ha simplificado drásticamente desde entonces. El nuevo marco de resultados, que figura tanto en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 como en el Programa y Presupuesto para 2010-2011, estará vigente hasta 2015 a fin de poder realizar mejores comparaciones en un lapso de tiempo más extenso. Dicho marco hace hincapié en las prioridades del Programa de Trabajo Decente, que quedan recogidas en 19 resultados. Los indicadores de desempeño simplificados permiten obtener detalles sobre los resultados y la medición de resultados. En el anexo II figuran los

<sup>2</sup> Los resultados intermedios especifican los objetivos de los mandantes de la Organización y las prioridades para las actuaciones de la OIT; los resultados inmediatos y los resultados conjuntos inmediatos indican los resultados directos que se prevé obtener en las intervenciones de la Oficina.

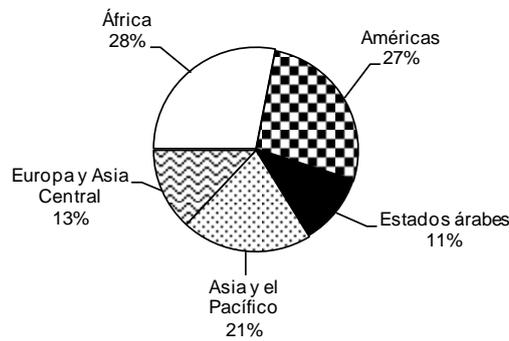
criterios de referencia para este nuevo marco, que han sido establecidos a partir de los resultados de 2008-2009 aunque utilizando criterios de medición más rigurosos.

14. En el gráfico 1 se indica la distribución por regiones de los resultados correspondientes a cada objetivo estratégico y a los resultados conjuntos inmediatos. Por ejemplo, el 25 por ciento de todos los objetivos estratégicos del diálogo social se alcanzaron en la región de Asia y el Pacífico. Los datos de este gráfico reflejan un equilibrio considerable entre las diferentes regiones. Una excepción en este sentido es el elevado número de resultados obtenidos en África con respecto al objetivo estratégico del empleo (51 por ciento de todos los resultados), lo que se explica tanto por las prioridades de los países como por las prioridades de los donantes.

**Gráfico 1. Distribución regional de las metas alcanzadas con respecto a cada objetivo estratégico y a los resultados conjuntos inmediatos**



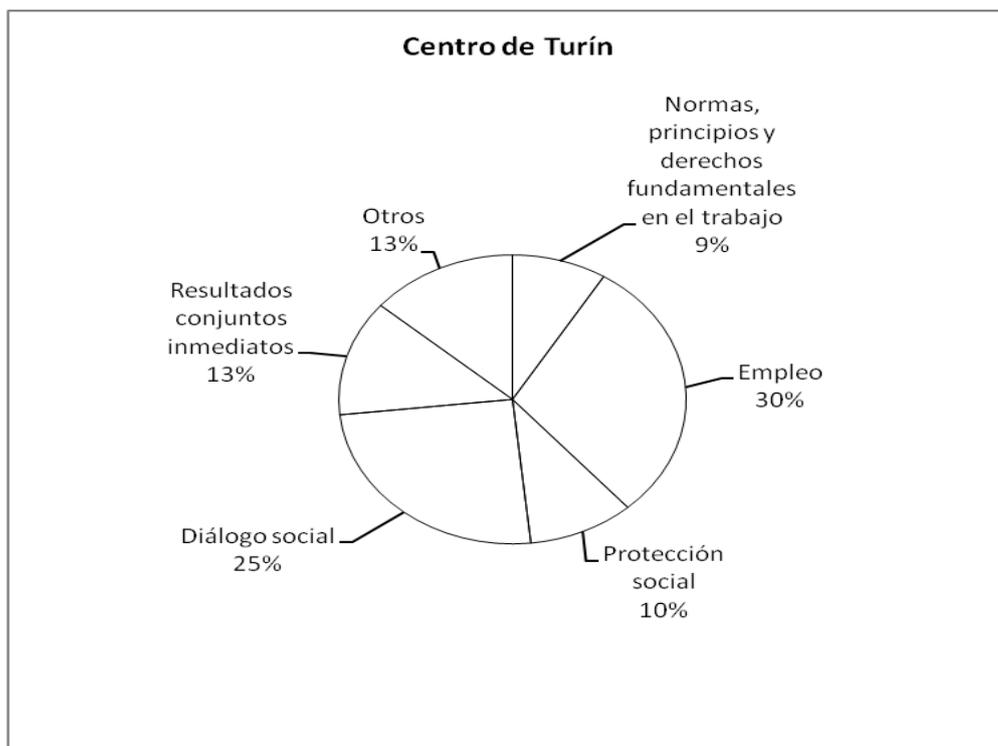
Resultados conjuntos inmediatos



**Colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín)**

15. Como se indica en el gráfico 2, del conjunto total de actividades de formación realizadas por el Centro a lo largo del bienio (es decir, 1.037), el 87 por ciento (es decir, 895) respondían a las prioridades del Programa de Trabajo Decente, prestando especial atención al empleo y al diálogo social. El 13 por ciento restante correspondió a cuestiones como la gestión de la contratación, la facilitación del aprendizaje, y los programas de postgrado organizados por el Centro en colaboración con la Universidad de Turín y otras organizaciones y organismos de las Naciones Unidas.

**Gráfico 2. Porcentaje de actividades de formación por objetivo estratégico y resultados conjuntos inmediatos**



## Un enfoque integrado respecto de los recursos

16. La obtención de resultados se basó en la creciente utilización integrada de todos los recursos de que dispone la OIT. En el cuadro 1 figura una lista donde se especifica en orden decreciente el promedio anual de las contribuciones extrapresupuestarias de los 20 donantes más importantes durante el período 2006-2009. La clasificación se ha elaborado sobre la base del promedio anual durante un período de cuatro años, teniendo en cuenta que los donantes aportan contribuciones a la OIT en un año determinado mediante la firma de acuerdos marco o acuerdos específicos por proyecto. Aunque las contribuciones suelen abarcar varios años, su registro corresponde al año en que se firman los acuerdos.

**Cuadro 1. Promedio anual de las contribuciones extrapresupuestarias para el período 2006-2009<sup>1</sup> de los 20 donantes más importantes**

Donante	Miles de dólares de los Estados Unidos
Estados Unidos	40.854
Organizaciones y organismos de las Naciones Unidas	33.967
Comisión Europea	28.813
Países Bajos	17.921
Dinamarca	15.825
Reino Unido	12.196
España	11.388
Noruega	11.292
Fundación Bill y Melinda Gates	8.555
Italia	8.249
Suecia	5.288
Irlanda	5.258
Francia	4.714
Bélgica	3.997
Banco Mundial	3.845
Suiza	3.444
Canadá	3.010
Madagascar (Fondos fiduciarios directos)	2.994
Luxemburgo	2.861
Alemania	2.577
<b>TOTAL</b>	<b>227.048</b>

<sup>1</sup> Los datos correspondientes a 2009 son estimaciones preliminares.

17. Además, los donantes aportaron cerca de 43 millones de dólares de los Estados Unidos a la nueva Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). El cuadro 2 muestra todas las contribuciones a la CSPO recibidas hasta diciembre de 2009. De la cantidad total recibida en el período 2008-2009, aproximadamente un millón de dólares se ha asignado explícitamente a actividades que se realizarán durante el período 2010-2011.

**Cuadro 2. Contribuciones a la CSPO recibidas durante el período 2008-2009**

<b>Donante</b>	<b>Miles de dólares de los Estados Unidos</b>
Reino Unido	12.000
Alemania	8.857
Noruega	7.346
Países Bajos	5.516
España	3.947
Italia	1.475
Kuwait	1.000
Suecia	1.000
Bélgica	602
Irlanda	532
Brasil	300
Polonia	250
<b>TOTAL</b>	<b>42.825</b>

**18.** Aunque la introducción de esta nueva modalidad de financiación planteó ciertas dificultades a la Oficina y algunas de las contribuciones se recibieron cuando el bienio estaba muy avanzado, la tasa de ejecución de las actividades técnicas programadas fue del 77 por ciento. La CSPO, destinada a los países que reúnen las condiciones establecidas con objeto de recibir la ayuda oficial para el desarrollo, ha contribuido al fomento de los Programas de Trabajo Decente por País mediante una utilización óptima de los recursos donde éstos son más necesarios. Esta modalidad de financiación flexible y oportuna ha permitido a la OIT abordar cuestiones altamente prioritarias, incluidas las dimanantes de la crisis económica mundial. Así, por ejemplo, la CSPO ha contribuido a que la Oficina:

- promueva actividades y programas innovadores (por ejemplo, la iniciativa conjunta de la OIT/ PNUMA/CSI/OIE sobre empleos verdes en Asia);
- amplíe el alcance geográfico o mejore los programas en curso (por ejemplo, el programa de fomento de la capacidad de planificación financiera nacional y de gestión de los sistemas de seguridad social en África);
- mejore la sostenibilidad de los programas de asistencia de la OIT mediante alianzas de colaboración con otros organismos de la ONU en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas (por ejemplo, programas de creación de puestos de trabajo en el Líbano);
- refuerce la capacidad de los mandantes para alcanzar los objetivos en materia de política de la Organización (por ejemplo, en relación con la iniciativa piloto sobre las personas con discapacidad en Serbia);
- incorpore cuestiones transversales en las políticas y programas de trabajo (por ejemplo, la iniciativa regional sobre igualdad de género en América Latina).

En América Latina la CSPO ayudó a poner en marcha una estrategia regional sobre igualdad de género. Las actividades realizadas en el marco de esta iniciativa permitieron que la Oficina reforzara la labor de integración de la perspectiva de género que la OIT lleva a cabo en 13 países, incluso en algunos en los que esa cuestión no se había abordado durante muchos años. Los recursos de la CSPO contribuyeron al logro de los siguientes resultados:

- ampliación de la base de conocimientos sobre cuestiones como la conciliación del trabajo y con la vida familiar y la dimensión de género de la crisis económica mundial;
- mayor capacidad de los mandantes para abordar y promover las cuestiones de género, por ejemplo, mediante la ampliación de la red de comisiones tripartitas sobre igualdad de género en toda la región y mayor integración sistemática de la perspectiva de género en las políticas y programas de los Ministerios de Trabajo y de los interlocutores sociales, y
- desarrollo de nuevas herramientas y productos que contribuyeron a poner de relieve la estrategia regional de la OIT ante los mandantes, el sistema de las Naciones Unidas y otros asociados en la región.

19. En otro documento que será distribuido en el curso de la presente reunión del Consejo de Administración se facilitará información pormenorizada sobre la cooperación técnica de la OIT, en particular sobre las actividades de cooperación financiadas mediante la CSPO y los recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación técnica.

### **El presupuesto de la OIT visto en perspectiva**

20. Conviene examinar el presupuesto de la OIT desde la perspectiva del presupuesto de las Naciones Unidas. La suma total de los recursos de que dispuso la OIT en 2008-2009 fue ligeramente superior a mil millones de dólares de los Estados Unidos distribuidos del siguiente modo: recursos aprobados del presupuesto ordinario, 641.730 millones de dólares; gastos estimados con cargo a recursos extrapresupuestarios, 350 millones de dólares; y recursos de la CSPO, 43 millones de dólares aproximadamente. El presupuesto ordinario de la OIT equivale a cerca del 4 por ciento del total del presupuesto ordinario de todo el sistema de las Naciones Unidas. Los ingresos extrapresupuestarios de la OIT previstos para 2008-2009 representan un 2,6 por ciento de la suma correspondiente del conjunto del sistema de las Naciones Unidas<sup>3</sup>.

### **Progresos continuos en el desempeño: ¿Qué cambios debería introducir la OIT para lograrlo?**

21. Los datos recopilados en el presente Informe sobre la Aplicación del Programa permitió a la Oficina extraer una serie de conclusiones sobre el desempeño en general así como sobre lo que funciona correctamente y lo que no. En secciones posteriores del informe se proporciona información pormenorizada sobre las enseñanzas extraídas respecto de cada resultado. A continuación se ofrece un breve resumen de esa información.

### **Mejorar la eficacia de la actuación de la OIT**

#### ***Programas de Trabajo Decente por País eficaces***

22. Los Programas de Trabajo Decente por País son el principal mecanismo para trabajar con los mandantes en los países y, en ocasiones, en las regiones. En la actualidad se cuenta con la experiencia adquirida durante varios años en la aplicación de esos programas. Esto ha servido para introducir mejoras en la preparación y ejecución de los programas por país. Se han precisado perfeccionados métodos para establecer prioridades que requieren la plena

<sup>3</sup> Véase el documento A/63/185, cuadros 1 y 2.

participación de los mandantes. Está surgiendo una nueva generación de Programas de Trabajo Decente por País cuyo rasgo característico es el establecimiento de un número más reducido pero más mensurable de resultados. La planificación del trabajo basada en los resultados reforzará esta tendencia. Al mismo tiempo, en la mayoría de los países los mandantes han definido una serie de prioridades que abarcan los cuatro objetivos estratégicos. Los resultados de los programas por país suelen combinar aportaciones de diferentes ámbitos técnicos, por ejemplo, la negociación colectiva sobre políticas salariales. Ello requiere que la Oficina adopte procedimientos más flexibles para combinar las aportaciones técnicas.

### ***Sintetizar conocimientos para lograr progresos***

23. La combinación de conocimientos y acción es un factor fundamental para aprovechar el respaldo cada vez mayor de que es objeto el Programa de Trabajo Decente al más alto nivel político, incluso en el contexto de la crisis mediante el Pacto Mundial para el Empleo. La OIT está generando un mayor volumen de conocimientos sobre tendencias generales, que se recogen en informes regionales y mundiales. Para vincular metas y progresos es indispensable efectuar un análisis continuo de las políticas y programas que arrojan resultados satisfactorios en determinados entornos. Asimismo, deben efectuarse análisis más detallados sobre la experiencia adquirida en los planos regional y nacional con respecto a determinadas políticas, de modo que se consolide la base de conocimientos sobre los métodos que los mandantes pueden emplear para alcanzar los objetivos que se han propuesto. Esta base de conocimientos, que también es de vital importancia a efectos de la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País, requiere un análisis pormenorizado de la manera en que funcionan las políticas en los países y las regiones. Por otra parte, los resultados de las investigaciones deberán divulgarse oportunamente y ser objeto de una amplia difusión en formatos de fácil utilización entre los encargados de la formulación de las políticas.

### ***Fortalecer las alianzas de colaboración***

24. A fin de que la OIT pueda prestar una asistencia eficaz a sus mandantes con miras a la obtención de resultados es indispensable aunar fuerzas con asociados que persigan objetivos similares. En muchas esferas de actividad — desde el trabajo infantil, el empleo de los jóvenes, el desarrollo empresarial o la seguridad social hasta las actividades sectoriales o la igualdad de género — la Oficina está aprendiendo a potenciar el nivel de eficacia de sus actuaciones mediante la creación de diversos tipos de alianzas. Los mandantes tripartitos de la OIT deben tener acceso tanto a los asociados para el desarrollo y los donantes como a los ministerios y organismos gubernamentales, al igual que a los ministerios de trabajo, el mundo académico, los parlamentos y otros interlocutores, y contar con su apoyo. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, resultan muy provechosas la coordinación con otros organismos y la participación en equipos de trabajo sobre cuestiones laborales. No obstante, en muchos países la cooperación con los asociados de las Naciones Unidas no ha producido aún los resultados previstos en cuanto al nivel de interés y la participación de los mandantes en las decisiones de las Naciones Unidas relativas al establecimiento de prioridades y la financiación. Los progresos que se hagan en esta esfera deberán ser objeto de un seguimiento minucioso.

### ***Coherencia de las políticas***

25. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa hace hincapié en que es necesaria una «estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente». Asimismo, subraya que los cuatro objetivos estratégicos a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente «son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente». En el presente informe se indican los resultados obtenidos

respecto de cada uno de estos cuatro objetivos estratégicos y del trabajo decente en general y, además, se presentan las enseñanzas extraídas a efectos de consolidar un enfoque integrado del trabajo decente. Ahora bien, todo ello no está exento de un cierto grado de tensión. Los resultados obtenidos en una de las dimensiones del trabajo decente pueden influir en los resultados que se obtengan en otras dimensiones o depender de ellos. Las tasas de progreso pueden ser desiguales y pueden existir contrapartidas a corto plazo. A fin de que estos resultados sirvan de base para la formulación de políticas es indispensable contar con un conocimiento más preciso de la dinámica de interrelación y refuerzo mutuo de las diferentes dimensiones del trabajo decente. Cada vez con mayor frecuencia se pide a la OIT que dé respuestas a problemas vinculados a cuestiones económicas, sociales y medioambientales, respuestas que forzosamente exigirán una labor intersectorial más intensa en el conjunto de la Oficina. Asimismo, las deficiencias detectadas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo podrán subsanarse con mayor eficacia si las observaciones de los órganos de control van acompañadas por medidas concertadas de la OIT que permitan a los mandantes abordar esas deficiencias mediante actividades de promoción, asistencia técnica y fomento de la capacidad.

### **Promoción de cambios orgánicos**

26. La promoción de cambios orgánicos a partir de los resultados obtenidos en las reformas internas emprendidas con anterioridad ha sido una preocupación constante a lo largo del bienio. A este respecto cabe mencionar cuatro elementos elaborados durante el bienio y cuya plena aplicación arrojará resultados positivos en los próximos años. Esos elementos son: la nueva estrategia en materia de recursos humanos ratificada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009; el nuevo sistema de gestión del desempeño del personal; los planes de trabajo basados en los resultados para el período 2010-2011; y el nuevo marco de resultados incorporado en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

### **Mejora de la supervisión y la presentación de informes respecto de los resultados**

27. El presente Informe sobre la Aplicación del Programa consolida los progresos realizados con miras a la aplicación de un marco más sólido basado en los resultados. Entre las mejoras que se han logrado cabe mencionar las siguientes:
- un mayor énfasis en las enseñanzas extraídas y en las repercusiones que ello tiene en la concepción de los programas, por ejemplo mediante el refuerzo de la función de evaluación;
  - el establecimiento de criterios de referencia para la mayoría de los indicadores para 2010-2015;
  - ejemplos del carácter integrado de los resultados por país. La presentación de los resultados por epígrafes no permite captar plenamente el carácter integrado de los resultados obtenidos en los países. En el cuerpo principal del presente informe figuran una serie de cuadros donde se dan descripciones más exhaustivas respecto de los países. Si bien esto da una idea general de los resultados globales de los países pertinentes, en los próximos informes deberán hacerse evaluaciones más sistemáticas de cada país;
  - presentación de informes sobre la utilización integrada de los recursos a todas las fuentes de financiación. Aún deben resolverse algunas dificultades en este sentido, por ejemplo la justificación en el presupuesto ordinario del uso del tiempo del personal. A este respecto, se están adoptando medidas en el marco del enfoque de la planificación del trabajo basada en los resultados.

## Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

28. La adopción de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008, constituye un nuevo logro en cuanto a la incorporación del enfoque normativo en el Programa de Trabajo Decente. La Declaración estableció un marco renovado para la adaptación de los procesos de presentación de memorias y de seguimiento de las normas del trabajo y otros instrumentos, más lógicamente integrado, centrado y eficaz. A su vez, el Pacto Mundial para el Empleo es una demostración tangible de cómo, en el marco de la crisis financiera y económica actual, un enfoque basado en los derechos puede integrarse en una respuesta rápida para hacer frente a las nuevas circunstancias.
29. El seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998 (en adelante, Declaración de 1998) fue útil para determinar tanto los avances realizados como los problemas suscitados en todo el mundo respecto del cumplimiento de las cuatro categorías de derechos. El programa de promoción de la Declaración siguió impulsando proyectos y actividades a nivel nacional y regional, íntegramente financiados con fondos extrapresupuestarios. Se aplicó una estrategia de promoción y creación de capacidad. Los proyectos incluyeron componentes específicos destinados a asegurar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se brindó cooperación técnica tanto a los Estados Miembros ratificantes como a los no ratificantes, en respuesta a las necesidades y logros concretos en cada país, mientras que la metodología de referencia permitió efectuar el seguimiento de los avances en cada país desde su inicio. Los proyectos ejecutados estaban integrados por componentes separados, a los que pudieron contribuir otros sectores pertinentes de la OIT. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* confirmó esta estrategia al hacer hincapié en la cooperación en el seno de la Oficina con miras a brindar a los Miembros de la OIT unos servicios de calidad.
30. El trabajo infantil fue nuevamente un ejemplo destacado de enfoque basado en los derechos. Los mandantes tripartitos de la OIT siguieron utilizando eficazmente las metodologías, instrumentos, directrices y materiales de divulgación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) a la hora de concebir y poner en práctica programas destinados a combatir las peores formas de trabajo infantil. La introducción de programas de educación básica gratuita y la mayor conciencia adquirida sobre los peligros del trabajo infantil tuvieron un impacto positivo en cuanto al número de niños afectados por ese tipo de trabajo. Un aspecto especial del programa fue el reconocimiento por los interlocutores sociales y otras partes interesadas de la necesidad y la importancia de adoptar un enfoque holístico para resolver los problemas en materia de trabajo infantil. Se pidió a los mandantes que superaran su papel tradicional y que desarrollaran una colaboración estratégica entre los ministerios, a fin de lograr para 2016 el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil. El IPEC seguirá centrándose en África y revisará su estrategia de movilización de recursos, de modo que los mandantes puedan disponer de fondos suficientes para combatir el trabajo infantil de manera eficaz y coherente.
31. Mientras tanto, en el ámbito de los procesos normativos se alcanzaron nuevos récords en relación con la ratificación de los convenios de la OIT, gracias a la asistencia proporcionada por la Oficina, que también continuó alentando la mejora en la aplicación de los convenios ratificados. El impacto de las normas internacionales del trabajo respecto de otras organizaciones, que suelen conocer a la OIT sobre todo por su labor normativa, superó las expectativas. La estrategia futura se basará en estas enseñanzas.
32. Una de las lecciones más importantes aprendidas y confirmadas durante este bienio fue que, si bien los órganos de control de la OIT establecen un nivel de referencia para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, las deficiencias en su aplicación se

corrigen de manera más rápida y segura si las observaciones de los órganos de control van acompañadas de un esfuerzo concertado de la Oficina para aumentar la toma de conciencia de los problemas confrontados, si se proponen posibles medios para abordarlos y se brinda asistencia para el fortalecimiento necesario de capacidades. En muchos casos, cuando las observaciones de los órganos de control no fueron seguidas por la adopción de medidas por la Oficina, se verificó una falta de dinamismo para abordar tales cuestiones, y el diálogo continuó con pocas perspectivas de éxito. En los casos en que la Oficina pudo trabajar directamente con los gobiernos y con los interlocutores sociales con miras a la concreción de las recomendaciones de los órganos de control, se observaron a menudo resultados rápidos y satisfactorios. En algunas situaciones, la asistencia y cooperación técnicas pueden ser necesarias a más largo plazo; en todo caso, es innegable el impacto positivo de esta doble estrategia (la identificación independiente de las deficiencias y la asistencia concertada).

33. Otra lección importante guarda relación con la nueva estrategia puesta en práctica por la Oficina para ayudar a los Estados Miembros a ratificar y aplicar los convenios de la OIT. En el caso del Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, el plan de acción de cinco años aprobado con apoyo tripartito para lograr la ratificación rápida y amplia y la eficaz aplicación del mismo dio como resultado el cumplimiento con creces de una de las dos condiciones para la entrada en vigor del Convenio durante el bienio, ya que se alcanzó la ratificación por un número de países que en conjunto abarcan más del 44 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial y el 50 por ciento de la gente de mar.

## **Resultado intermedio 1a: Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

### ***Principales logros***

34. Dos actos clave de la Conferencia Internacional del Trabajo, a saber, la adopción de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* y el establecimiento del Pacto Mundial para el Empleo, subrayaron aún más la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de los Gobiernos del G-20, reunidos en Pittsburgh en 2009, confirmó su apoyo a estos principios y derechos, respaldo que se reiteró en varias declaraciones formuladas ante la Asamblea General de las Naciones Unidas. En el marco nacional, los esfuerzos de la OIT se canalizaron en especial a través de proyectos de cooperación técnica y redundaron en un mayor impulso a nivel mundial de la elaboración de políticas y de la adopción de medidas encaminadas a lograr el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y a facilitar su promoción y aplicación.
35. Los medios principales para llevar a la práctica la estrategia de la OIT fueron las campañas de sensibilización destinadas a los mandantes y al público en general, el fortalecimiento de la capacidad institucional a través de la formación y el desarrollo de mecanismos e instituciones nacionales apropiados, así como el fomento de la responsabilización nacional para garantizar la sostenibilidad de los resultados obtenidos.
36. Un elemento importante de la estrategia fue el establecimiento de alianzas entre los mandantes, en particular entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos, fue necesario elaborar nuevos programas para brindar asistencia a las organizaciones de trabajadores o de empleadores a fin de fomentar de manera más eficaz el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En varios países, los gobiernos revisaron sus políticas y leyes nacionales en consonancia con estos principios y derechos. En particular, se concluyeron una serie de acuerdos tripartitos con miras a la introducción de enmiendas en los códigos del trabajo, a fin de ponerlos en conformidad con las normas internacionales, o a la elaboración de planes de acción nacionales relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## **Desafíos, lecciones extraídas y repercusiones para el futuro**

37. Lograr la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores desde las primeras etapas de la planificación es decisivo para forjar un consenso que haga posible el cambio. En este sentido, fue fundamental la cooperación sistemática del programa de promoción de la Declaración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores.
38. La promoción de los principios y derechos fundamentales, la publicidad en los medios de comunicación nacionales y el respaldo de personalidades influyentes, como políticos, empresarios y líderes de la sociedad civil, pueden ser instrumentos poderosos para promover el cumplimiento de estos principios y derechos, como quedó de manifiesto en el caso de la lucha contra el trabajo forzoso en el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Indonesia, Paraguay y Filipinas.
39. Una dificultad consistió en lograr que los resultados de las investigaciones y el asesoramiento sobre políticas llegara a los encargados de adoptar decisiones, que tienen la capacidad de introducir cambios reales a nivel nacional. En algunos casos, los cambios en el gobierno o en cargos ministeriales clave entorpecieron los avances en la elaboración de políticas, mientras que en otros, la información producida no suscitó el interés de los principales responsables políticos. Los proyectos deben asegurar la plena participación de todas las partes interesadas en la promoción de los mismos. Los proyectos importantes y de alcance general tienen un impacto más sostenible que las iniciativas de pequeña escala. En los proyectos adaptados a exigencias específicas, los aspectos jurídicos y prácticos, las limitaciones y los logros, así como las diferentes formas de intervención, deberían considerarse como un todo.
40. La promoción de los principios y derechos fundamentales resulta más eficaz cuando estos se abordan globalmente. Las cuestiones relativas a la lucha contra la discriminación, la eliminación del trabajo forzoso, la trata de seres humanos y el reconocimiento del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, son sinérgicas. Este enfoque ha sido un elemento clave de la estrategia de la OIT de apoyo a los mandantes para la aplicación de la Declaración de 1998, si bien su puesta en práctica sigue siendo una tarea difícil. Así las cosas, las metas establecidas para los indicadores relativos a este resultado demostraron ser inadecuadas, pues no permitieron la presentación de memorias sobre los resultados obtenidos respecto de las tres categorías de derechos para los mismos países.

### **Prevención de la vulnerabilidad frente al sistema de trabajo en servidumbre en la India**

En Tamil Nadu, el Gobierno de la India ha conseguido algunos logros importantes en el sector de la fabricación de ladrillos, en el marco de un proyecto de la OIT para la prevención de la vulnerabilidad que se lleva adelante en estrecha colaboración con las autoridades nacionales, estatales y de distrito y con las organizaciones de empleadores y los sindicatos. El proyecto, que combina la asistencia social del Gobierno con las prestaciones de los regímenes de protección social en beneficio de los trabajadores vulnerables y de los miembros de su familia, logró la colaboración de más de 300 agencias de colocación que proporcionan la fuerza de trabajo migrante a los propietarios de hornos de ladrillos. Un programa de sensibilización destinado a esas agencias condujo a la adopción de un compromiso consistente en constituir asociaciones de contratación que trabajarán junto con los empleadores y los trabajadores a fin de reglamentar y formalizar las prácticas de contratación. Un foro de acción conjunta de los sindicatos se comprometió a emprender una campaña de duración determinada para sensibilizar a los trabajadores de los hornos de ladrillo respecto del acceso a los regímenes sociales gubernamentales, los salarios mínimos, la afiliación sindical y la negociación colectiva. En marzo de 2009, el proyecto concluyó acuerdos de colaboración con la *Chengalpattu Area Brick Manufacturers' Association* (CABMA) (Asociación de Fabricantes de Ladrillos de la Zona de Chengalpattu) en virtud de los cuales la CABMA se convirtió en interlocutora oficial del proyecto, al cual ha aportado contribuciones financieras destinadas a una amplia gama de actividades y mejoras en los lugares de trabajo.

## **Resultado inmediato 1a.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas o prácticas que reflejan los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Indicador i): Número de Estados Miembros que utilizan los productos, las herramientas o las directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas centradas en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva

**Meta:** 5 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores.

**Resultado:** 6 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores.

<b>Resultado</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<p><b>Camboya</b> introdujo aclaraciones en la legislación relativa a la representación sindical, lo que trajo consigo un aumento del número de sindicatos habilitados como agentes de negociación.</p>	<p>Se prestó ayuda para la revisión de la reglamentación básica sobre la representatividad. Se realizaron actividades de formación y sensibilización destinadas a los mandantes en relación con las técnicas y procedimientos de negociación colectiva.</p>
<p><b>Colombia</b> enmendó el Código del Trabajo a fin de transferir al poder judicial la facultad, hasta entonces atribuida a las autoridades administrativas, de declarar ilegal una huelga. Se presentó un proyecto de ley para aumentar de 17 a 30 años la pena por el asesinato de sindicalistas y para imponer multas de un valor equivalente hasta 300 salarios mínimos a los empleadores que limiten la libertad sindical. El Consejo Judicial Superior institucionalizó con carácter permanente tres juzgados de descongestión, dedicados exclusivamente a cuestiones relativas a la violación de los derechos de los sindicalistas.</p>	<p>Se prestó asistencia para la elaboración de una guía sobre el diálogo social, refrendada por los miembros de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Se celebraron talleres de formación para los miembros de la Comisión, así como para los representantes locales de los trabajadores y de los empleadores. Se realizaron estudios y talleres sobre negociación colectiva a todos los niveles.</p>
<p><b>Egipto</b> firmó acuerdos tripartitos en los que se pide la celebración de una conferencia sobre la reforma de la legislación laboral.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica y financiera a los mandantes en el marco del proyecto en curso sobre libertad sindical y negociación colectiva.</p>
<p><b>Georgia</b> firmó un acuerdo tripartito mediante el cual se estableció una comisión tripartita encargada de la reforma de la legislación laboral. La comisión comenzó a elaborar modificaciones a fin de armonizar esa legislación con las normas internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva.</p>	<p>Se organizaron mesas redondas de alto nivel. Se proporcionó asistencia técnica a los mandantes para la elaboración de enmiendas.</p>
<p><b>Jordania</b> aprobó enmiendas legislativas mediante las cuales se extendió el alcance de la legislación laboral a los trabajadores rurales y domésticos. Se prepararon enmiendas a fin de hacer extensivo a los trabajadores migrantes el derecho de sindicación.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica a los mandantes para la reforma de la legislación laboral con miras a adaptarla a las normas internacionales. Se proporcionó asistencia técnica para el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes en materia de negociaciones colectivas y de inspección del trabajo.</p>
<p><b>Timor-Leste</b> ratificó los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno creó el Consejo Nacional Laboral, de composición tripartita, para brindar asesoramiento en materia de políticas laborales y de empleo, relaciones laborales y solución de conflictos, así como respecto de las normas laborales nacionales e internacionales. Los mandantes tripartitos respaldaron el Código del Trabajo, que incorpora principios de los convenios y recomendaciones de la OIT.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica para la elaboración de un nuevo código del trabajo. Se fortaleció la capacidad de los mandantes tripartitos en materia de libertad sindical y de negociación colectiva.</p>

**41.** También cabe señalar que, con asistencia de la OIT:

- **Omán:** La Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) adoptó sus estatutos y comenzó a desarrollar sus actividades.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que utilizan productos, herramientas o directrices de la OIT para la elaboración o modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas al trabajo forzoso

**Meta:** 5 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores.

**Resultado:** 12 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a otros indicadores.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Armenia</b> aprobó un nuevo plan de acción para la lucha contra la trata de seres humanos. En particular, elaboró un mecanismo nacional de referencia con participación de los actores del mercado de trabajo y los interlocutores sociales. Las agencias de empleo privadas se organizaron como asociación empresarial. La Confederación de Sindicatos de Armenia hizo una propuesta de política sobre la trata de seres humanos y el trabajo forzoso.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica a través de reuniones del Grupo de Trabajo Interinstitucional. Se realizaron talleres y actividades de formación para jueces y fiscales y se levantó un inventario de las agencias de empleo privadas.</p>
<p><b>Azerbaiyán</b> adoptó un nuevo plan nacional de acción para 2009-2014 sobre el trabajo forzoso, y aprobó una legislación sobre un mecanismo de referencia mediante decretos del gabinete de ministros. Trece agencias de empleo privadas adoptaron un código de conducta.</p>	<p>Se organizaron talleres y cursos de formación para funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales, así como para jueces y fiscales. Se brindó apoyo directo impartiendo formación y proporcionando equipo al Centro de Ayuda a las Víctimas, del Ministerio de Trabajo.</p>
<p><b>Bahrein</b> modificó la ley sobre el sistema de patrocinio por los empleadores (Kafeel), a fin de reconocer a los trabajadores el derecho de cambiar de empleador sin necesidad de contar con la conformidad del primero de ellos.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica y formación a los mandantes tripartitos sobre los derechos laborales para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p>
<p>En el <b>Estado Plurinacional de Bolivia</b> se creó el Consejo Interdepartamental para la Erradicación de la Servidumbre, el Trabajo Forzoso y las Prácticas Análogas a la Esclavitud. Además, se elaboró un plan de acción para luchar contra el trabajo forzoso y se designó a inspectores del trabajo en las zonas afectadas por índices elevados de trabajo forzoso. La nueva Constitución incorpora los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p>	<p>Se brindó apoyo para el refuerzo de capacidades al Gobierno, los interlocutores sociales y los dirigentes indígenas, con miras a la elaboración del plan de acción sobre el trabajo forzoso. Se realizaron investigaciones sobre la discriminación contra los trabajadores indígenas y su relación con el trabajo forzoso. Se intensificó la sensibilización de los actores nacionales respecto de la discriminación y el trabajo forzoso.</p>
<p><b>Brasil</b> adoptó un segundo plan de acción nacional sobre el trabajo forzoso. Además, coordinó con Chile la aplicación de medidas de lucha contra la trata de seres humanos, a través del Centro de Coordinación de Capacitación Policial del Mercosur.</p>	<p>Se brindó apoyo a una campaña nacional contra el trabajo forzoso y se elaboró un atlas sobre el tráfico de personas. Se realizaron estudios sobre el trabajo en condiciones de esclavitud en las cadenas de producción, sobre los programas de alfabetización para la prevención del trabajo forzoso y sobre el control del Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso en las Empresas Privadas.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<p>En <b>China</b> se adoptó un acuerdo interministerial con miras a la posible ratificación del Protocolo de Palermo sobre la trata de personas. Además, se elaboró un plan de acción para combatir la trata de mujeres y niños. Las provincias destinaron fondos para la ampliación de las campañas de información sobre el trabajo forzoso, la trata de personas y la explotación. La Confederación de Empresas de China adoptó un código de conducta.</p>	<p>Se llevó a cabo una serie de actividades de promoción (intercambio de información, fortalecimiento de capacidades). Se impartió formación a 150 funcionarios del Gobierno sobre la gestión de la migración y la prevención de la trata de personas, se propusieron mejoras a las leyes y políticas sobre migración y se prestó asistencia a los funcionarios gubernamentales para la redacción del plan de acción. Se elaboró un código de conducta para los empleadores.</p>
<p><b>El Salvador</b> adoptó el Plan Estratégico para 2008-2012 de la Comisión Nacional contra la Trata de Personas.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica para la elaboración del Plan Estratégico, en conjunción con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).</p>
<p><b>Indonesia</b> estableció un mecanismo de vigilancia del trabajo forzoso en las comunidades de origen, especialmente a través de la Dirección Nacional de Colocación y Protección de los Trabajadores Indonesios en el Extranjero, la Comisión Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres y el Gobierno de la provincia de Nusa Tenggara Oriental.</p>	<p>Se recopilaron las mejores prácticas y directrices internacionales relativas a la protección de los trabajadores migrantes en las comunidades de origen y de destino, para su uso en las actividades de formación y de sensibilización con el Gobierno y las organizaciones no gubernamentales (ONG).</p>
<p>La <b>República de Moldova</b> adoptó un plan de acción contra la trata de seres humanos, que recibió el respaldo de los sindicatos. El Ministro de Economía y Comercio negoció un acuerdo de cooperación sobre la migración laboral con el Servicio Federal de Migración de la Federación de Rusia.</p>	<p>Se organizaron consultas sobre el plan de acción y seminarios para los sindicatos y se impartió formación a los inspectores del trabajo respecto del trabajo forzoso y la trata de seres humanos. Se fortaleció la capacidad de las agencias de empleo privadas para establecer asociaciones y programas de formación previos a la migración.</p>
<p>En <b>Paraguay</b> se creó la Comisión para la Promoción de los Derechos Fundamentales y la Erradicación del Trabajo Forzoso.</p>	<p>Se facilitaron las reuniones de los interlocutores, se aumentó la sensibilización acerca del problema del trabajo forzoso y se reforzó la capacidad nacional para hacer frente al mismo.</p>
<p>En <b>Perú</b> se adoptó un plan nacional, se estableció una comisión nacional de composición tripartita y se designó a inspectores del trabajo itinerantes para luchar contra el trabajo forzoso. Los sindicatos de la región amazónica llevaron a cabo programas de lucha contra el trabajo forzoso en el sector forestal.</p>	<p>Se realizaron actividades para el fortalecimiento de capacidades del Gobierno, los interlocutores sociales y los líderes indígenas, así como investigaciones y campañas sobre la discriminación y el trabajo forzoso.</p>
<p><b>Zambia</b> adoptó una nueva legislación para brindar protección a las mujeres y los niños contra la trata de personas, así como una política nacional sobre esa práctica.</p>	<p>Se realizó un estudio sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, así como sobre las prácticas privadas de contratación. Se brindó asistencia técnica para la aplicación de las nuevas leyes y políticas, a través de la elaboración de instrumentos adecuados para los inspectores del trabajo y los sindicatos.</p>

#### 42. También cabe señalar que:

- **Georgia:** Adoptó un plan de acción nacional para 2009-2010 de lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso.
- **Sudáfrica:** Ha elaborado una ley con vistas a mejorar el marco jurídico relativo a la prevención y la represión de la trata de personas.

Indicador iii): Número de Estados Miembros que utilizan productos, herramientas o directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas a la discriminación, incluida la discriminación por motivo de género

**Meta:** 5 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores.

**Resultado:** 7 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Argentina</b> llevó a cabo un proceso de descentralización de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, mediante la creación de una red de comisiones regionales en cada provincia. El Ministerio de Trabajo incorporó un curso sobre igualdad de género y negociación colectiva en su programa de formación para los sindicatos.	Se realizaron estudios y talleres para brindar asistencia con miras a la creación de las comisiones regionales. Se publicó un manual sobre cuestiones de género y negociación colectiva para el programa de formación de los sindicatos.
<b>Benin</b> adoptó un plan de acción para combatir la discriminación en el lugar de trabajo.	Se llevó a cabo un estudio sobre la discriminación y se celebraron talleres tripartitos que condujeron a la adopción de un plan de acción.
<b>Chile</b> aprobó la legislación mediante la cual se introdujo en el Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, de carácter tripartito, que comenzó a aplicar un plan de trabajo.	Se proporcionó asistencia técnica ordinaria a la Comisión. Se realizaron estudios, talleres y seminarios sobre la igualdad de remuneración y se brindó apoyo a una campaña sobre el mismo tema.
<b>Côte d'Ivoire</b> adoptó un plan de acción tripartito de lucha contra la discriminación relacionada con el trabajo.	Se realizó un estudio sobre la discriminación y la incorporación de los principios de los Convenios núms. 100 y 111 en un plan de acción.
<b>Madagascar</b> adoptó un plan de acción para combatir la discriminación en el lugar de trabajo.	Se llevaron a cabo estudios sobre la discriminación y se celebraron talleres tripartitos que condujeron a la adopción de un plan de acción.
<b>Marruecos</b> adoptó un nuevo plan estratégico para 2008-2012, destinado a promover los derechos de las mujeres, la dimensión de género y la igualdad de oportunidades.	Se financiaron estudios piloto sobre igualdad en seis pequeñas y medianas empresas (PYME). Se ejecutó un programa de sensibilización de los mandantes tripartitos, que incluyó la elaboración de una guía de buenas prácticas.
<b>Senegal</b> adoptó un plan de acción para la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo.	Se llevaron a cabo estudios sobre la discriminación y se celebraron talleres tripartitos que condujeron a la adopción de un plan de acción.

**43.** También cabe señalar que gracias a la asistencia de la OIT:

- **China:** Amplió en dos provincias el alcance de las políticas aplicables en el lugar de trabajo para reducir la discriminación y proteger el derecho al empleo de las personas infectadas o afectadas por el VIH/SIDA.

## **Resultado intermedio 1b: Medidas específicas permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, y en especial las peores formas de trabajo infantil**

### ***Principales logros***

44. El uso más amplio de las metodologías, directrices y materiales producidos por el IPEC se registró en América Latina y el Caribe, con casos documentados en 12 Estados Miembros.
45. Los materiales de la OIT se utilizaron ampliamente para la celebración en el ámbito nacional del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, y en los medios de comunicación y los discursos de Jefes de Estado, Ministros de Trabajo y de Educación y dirigentes de organizaciones de interlocutores sociales se hizo amplia referencia a dos publicaciones, a saber: «Demos una oportunidad a las niñas: erradiquemos el trabajo infantil» y «La educación: la respuesta acertada al trabajo infantil».
46. Se tradujeron a los idiomas nacionales, con miras a su utilización en los programas de formación, diversas guías y directrices especializadas, tales como las nuevas guías para los empleadores y los trabajadores sobre la eliminación del trabajo infantil, la publicación *Training resource pack on the elimination of hazardous child labour in agriculture* (con material didáctico sobre la erradicación del trabajo infantil peligroso en la agricultura), y el conjunto de materiales didácticos del programa SCREAM destinados a los docentes (SCREAM es el acrónimo inglés del programa de defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación).
47. Veinticinco países adoptaron disposiciones legislativas nuevas o revisadas en relación con la eliminación y prevención del trabajo infantil, a partir de los datos y el asesoramiento proporcionados por los interlocutores sociales y la OIT, así como por otros organismos de las Naciones Unidas.
48. En numerosos países se dispuso fácilmente de datos sobre el trabajo infantil desglosados según el sexo, lo que permitió una mejor comprensión de las diferencias y semejanzas entre el trabajo de niñas y niños.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

49. En varios países, sobre todo de América Latina y el Caribe, los problemas relativos al trabajo infantil, tales como el trabajo peligroso en la agricultura, la explotación sexual comercial de los niños y la autonomía económica de las familias de los niños que trabajan, se han incorporado en los programas nacionales de desarrollo social. En África se han registrado avances, al parecer vinculados con el desarrollo económico y social en el ámbito nacional. En los países con niveles muy bajos de desarrollo económico, las medidas para brindar asistencia a los niños que trabajan y a sus familias tardan bastante en hacerse efectivas.
50. Los programas de educación básica gratuita y una mayor conciencia de los peligros del trabajo infantil están teniendo repercusiones favorables respecto del número de niños que trabajan. Sin embargo, si se desea eliminar para 2016 las peores formas de trabajo infantil, es necesario que el IPEC siga haciendo participar activamente a otros programas de la OIT (como los programas sobre seguridad y salud en el trabajo, competencias profesionales y empleabilidad, empleo de los jóvenes, desarrollo económico local, finanzas sociales y actividades para los empleadores y para los trabajadores) y otros organismos y programas de las Naciones Unidas, combinando sus conocimientos y experiencias a fin de alcanzar

los objetivos del trabajo decente para todos y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

51. Un éxito específico del IPEC ha sido el reconocimiento, por los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, de la necesidad de adoptar un enfoque holístico para resolver la cuestión del trabajo infantil, incluida una colaboración interministerial de carácter estratégico. Así, más de la mitad de los países que presentan memorias en relación con este indicador han emprendido más de dos tipos de actividades con plazo determinado. La OIT adaptará su estrategia de movilización de recursos, de modo que la región africana pueda disponer de fondos suficientes para luchar contra el trabajo infantil de manera coherente y eficaz, en el contexto de la crisis mundial del empleo.

**Colaboración interinstitucional en Zambia con miras a una divulgación más coordinada**

En el contexto de resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) respecto de la mejora de los servicios sociales básicos, el IPEC es un participante activo en el Programa Conjunto contra la Trata de Seres Humanos que la OIT, la OIM y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) iniciaron en Zambia en 2008 con el fin de poner en práctica una respuesta nacional integral contra la trata de personas. El IPEC también se unió al Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso a efectos de llevar a cabo investigaciones sobre el trabajo forzoso y la trata de seres humanos en el país y para elaborar material de formación destinado a los inspectores del trabajo y representantes sindicales.

**Resultado inmediato 1b.1: Aumenta la capacidad de los mandantes y los asociados en el ámbito del desarrollo para elaborar o poner en práctica políticas y medidas orientadas a la reducción del trabajo infantil**

Indicador i): Número de casos en los que los mandantes o los asociados en el ámbito del desarrollo utilizan productos, herramientas, directrices o metodologías de la OIT para tomar medidas incluidas en el Plan Global de Seguimiento del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

**Meta:** 10 casos en la región de África, 15 casos en las demás regiones.

**Resultado:** 16 casos en la región de África, 43 casos en las demás regiones (de un total de 45 Estados Miembros).

52. El Plan Global de Seguimiento del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT señala, entre otras cosas, varios productos clave que ofrecen a los mandantes de la OIT una información adecuada para brindar asistencia y orientación técnicas en esferas tales como las metodologías estadísticas para el cálculo de la incidencia y los tipos de trabajo infantil en cada país, y las buenas prácticas y modelos eficaces de intervención para combatir las peores formas del trabajo infantil. Este Plan sentó las bases a partir de las cuales se desarrollaron las actividades que se indican a continuación:

- En veintidós Estados Miembros y Kosovo<sup>4</sup> se incrementó la comprensión de los peligros que representan las peores formas de trabajo infantil, por medio de la

<sup>4</sup> El nombre «Kosovo» se utiliza en el presente informe con arreglo a la definición contenida en la resolución núm. 1244 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, adoptada en 1999. Todas las actividades en Kosovo se llevaron a cabo en estrecha cooperación con la Misión de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK).

organización de campañas nacionales de sensibilización y de la integración de las metodologías del programa SCREAM, elaboradas por la OIT, en las actividades escolares y extraescolares y en los programas de estudio: Albania, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Bulgaria, Burkina Faso, Chile, Kazajstán, Malí, República de Moldova, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Rumania, Senegal, Sri Lanka, República Unida de Tanzania, Togo, Uganda, Ucrania, Viet Nam y Zambia, además de Kosovo.

- En catorce Estados Miembros se incrementó la información y la comprensión de la incidencia del trabajo infantil en el marco nacional, a través de la utilización y aplicación de las metodologías del Programa de Información Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC) del IPEC y la OIT: Benin, Camerún, Côte d'Ivoire, Ecuador, Fiji, Honduras, Jordania, Kirguistán, Madagascar, Mongolia, Papua Nueva Guinea, Perú, Sri Lanka y Viet Nam.
- Veintiún Estados Miembros y Kosovo demostraron una mayor capacidad para erradicar las peores formas de trabajo infantil a través de la integración de las directrices del IPEC de la OIT, de los instrumentos didácticos y de los productos de información en sus programas: Albania, Belice, Bulgaria, Camboya, Chile, Costa Rica, Ecuador, Etiopía, Guatemala, India, Kirguistán, Marruecos, Nicaragua, Pakistán, Rumania, Sudán, Tayikistán, Tailandia, Ucrania, Uruguay y Zambia, además de Kosovo.

### 53. Entre los ejemplos concretos de este indicador figuran los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Bulgaria:</b> La Agencia Estatal de Protección Infantil incorporó el uso de un manual para profesionales sobre los sistemas de vigilancia del trabajo infantil, en sus procedimientos y protocolos de colaboración con las instituciones con miras a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. La Asociación para las Naciones Unidas de Bulgaria utiliza el conjunto de material didáctico del programa SCREAM (traducido al búlgaro y adaptado) para la formación de maestros en el marco de su proyecto sobre la toma de conciencia de los docentes acerca de los derechos de los niños.</p>	<p>Se impartió formación sobre la forma de utilizar las metodologías del programa SCREAM y de integrar las cuestiones del trabajo infantil en los sistemas de vigilancia de otros organismos, basándose en los manuales e instrumentos de la OIT.</p>
<p><b>Costa Rica:</b> El Ministerio de Salud y la Fundación Nacional para la Infancia están utilizando en sus intervenciones modelos de atención para los niños víctimas de explotación sexual comercial.</p>	<p>Se contribuyó a la elaboración de modelos y se impartió formación a los mandantes sobre su utilización.</p>
<p><b>Etiopía:</b> El Comité Directivo Nacional sobre Trabajo Infantil elaboró su plan de acción nacional, así como procedimientos, protocolos y directrices para la detección de los niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil y para su retirada, rehabilitación y reinserción.</p>	<p>Se prestó asistencia técnica al Comité Directivo Nacional sobre Trabajo Infantil respecto de los elementos de un plan de acción nacional eficaz y se promovió la adopción de un enfoque tripartito por los mandantes en relación con la elaboración del plan, de conformidad con el <i>Manual for Action Planning</i> (Manual para la Planificación de la Acción) del IPEC.</p>
<p><b>Honduras:</b> El Instituto Nacional de Estadística incluyó en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples un módulo sobre trabajo infantil a fin de recopilar datos precisos sobre la situación de ese tipo de trabajo.</p>	<p>Se brindó asistencia técnica y financiera para la elaboración de un módulo sobre el trabajo infantil, con arreglo a las metodologías de la OIT.</p>
<p><b>India</b> incorporó los mensajes clave de la OIT en su gran campaña para la eliminación del trabajo infantil. El Gobierno de Gujarat elaboró y aplicó un Plan de Acción del Estado para la Eliminación del Trabajo Infantil.</p>	<p>Se impartió formación a funcionarios clave sobre la utilización de los materiales y manuales del IPEC. Se brindó asistencia técnica para la elaboración del Plan de Acción de Gujarat. Se elaboró material de formación y de promoción.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Kosovo:</b> Los centros de asistencia social de los municipios de Gjilan, Glogovc, Mitrovica, Obiliq, Pristina y Prizren adoptaron la metodología de la OIT para gestionar los casos de víctimas de las peores formas de trabajo infantil.</p>	<p>Se proporcionó asistencia técnica para la elaboración de un manual sobre la gestión de casos de las peores formas de trabajo infantil y se impartió formación al respecto.</p>
<p><b>Malí:</b> Los mandantes de la OIT identificaron las buenas prácticas y elaboraron nuevas estrategias para la matriculación de niñas en las escuelas, basándose en un informe especial relativo al Día Mundial contra el Trabajo Infantil celebrado en 2009.</p>	<p>Se brindó apoyo para la organización de una mesa redonda en la que participaron 50 interesados, entre ellos los mandantes tripartitos.</p>
<p><b>Marruecos:</b> El Ministerio de Trabajo incorporó directrices y procedimientos sobre trabajo infantil en el programa de capacitación de los inspectores del trabajo. El Ministerio de Educación extendió a nuevas regiones la utilización de la metodología del IPEC sobre la educación en la primera infancia, como medio para prevenir el trabajo infantil.</p>	<p>Se impartió formación para instructores a funcionarios gubernamentales clave que utilizan los manuales del IPEC sobre cómo incorporar las cuestiones relativas al trabajo infantil en las inspecciones del trabajo ordinarias. Se impartió formación a los docentes sobre la educación en la primera infancia en zonas rurales, a fin de prevenir el trabajo infantil.</p>
<p><b>Pakistán:</b> Los departamentos de educación de las provincias de la Frontera del Noroeste, de Sindh y de Punjab utilizaron la carpeta de material didáctico <i>Child Labour: An Information Kit</i>, del programa SCREAM, para sensibilizar a los docentes primarios y secundarios así como a los consejos de padres y maestros respecto de la lucha contra el trabajo infantil.</p>	<p>Se impartió formación a los funcionarios de los departamentos de educación de las provincias en cuestión.</p>
<p><b>Senegal:</b> El Comité de coordinación de la actividad sindical contra las peores formas de trabajo infantil desarrolló una campaña de sensibilización y una estrategia de movilización, utilizando la metodología del programa SCREAM.</p>	<p>Se impartió formación a las organizaciones sindicales sobre la metodología del programa SCREAM y se promovió su aplicación en las campañas y estrategias de planificación.</p>
<p><b>Sri Lanka:</b> El Departamento de Censos y Estadísticas mejoró su conocimiento y comprensión de las técnicas de recopilación de datos sobre trabajo infantil mediante una encuesta nacional sobre la actividad infantil que utilizó un cuestionario del programa SIMPOC.</p>	<p>Se impartió formación sobre la utilización del cuestionario del programa SIMPOC.</p>
<p><b>Uruguay:</b> La Cámara de Industrias y la Cámara de Comercio y Servicios mejoraron sus conocimientos sobre la lucha contra el trabajo infantil.</p>	<p>Se organizaron talleres de capacitación para las organizaciones de empleadores sobre el uso de las directrices de la OIT para la eliminación del trabajo infantil, destinadas a los empleadores.</p>
<p><b>Ucrania:</b> Para llevar a cabo sus actividades de formación, el Servicio Público de Empleo utilizó la carpeta de material informativo de la OIT sobre orientación profesional. También hizo uso del material de la OIT para promover el trabajo de los jóvenes.</p>	<p>Se impartió formación para el personal del Servicio Público de Empleo y se alentó el uso del manual de formación de la OIT sobre promoción del trabajo de los jóvenes para combatir el trabajo infantil.</p>

Indicador ii): Número de Estados Miembros que, con la asistencia técnica o el apoyo de la OIT, toman al menos dos medidas que están en consonancia con las principales características de los programas de duración determinada

**Meta:** 16 Estados Miembros en la región africana, y 24 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 9 Estados Miembros Estados Miembros en la región africana, y 24 Estados Miembros en las demás regiones.

54. El Plan Global de Seguimiento del Programa IPEC de la OIT también señala cuatro tipos de medidas clave que, en conjunto, abarcan actividades de duración determinada en consonancia con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Este Plan constituyó el punto de partida para la realización de actividades, según se indica a continuación:

- Veinticinco Estados Miembros y Kosovo adaptaron sus respectivos marcos jurídicos a las normas internacionales, incluida la elaboración de una lista de las ocupaciones señaladas como peligrosas para los niños: Albania, Brasil, Burkina Faso, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, India, Indonesia, Kenya, Madagascar, Malí, Malawi, República de Moldova, Nicaragua, Panamá, Rumania, República Unida de Tanzania, Uganda, Ucrania y Zambia, además de Kosovo.
- Veinticuatro Estados Miembros y Kosovo elaboraron políticas y programas especialmente relacionados con las peores formas de trabajo infantil, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas, y fijaron metas con plazos determinados: Albania, Brasil, Camboya, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Fiji, Guatemala, Honduras, Indonesia, Kazajstán, Kenya, Madagascar, República de Moldova, Mongolia, Marruecos, Nicaragua, Pakistán, Panamá, Sudáfrica, Tailandia, República Unida de Tanzania y Ucrania, además de Kosovo.
- Veintitrés Estados Miembros y Kosovo incorporaron las cuestiones relativas al trabajo infantil, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas, en las políticas y programas de desarrollo, sociales y de lucha contra la pobreza pertinentes: Albania, Brasil, Bulgaria, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, India, Kenya, Madagascar, Malawi, República de Moldova, Mongolia, Nicaragua, Pakistán, Panamá, Rumania, Sudáfrica, Tailandia, Uganda, Ucrania, República Unida de Tanzania y Zambia, además de Kosovo.
- Diecinueve Estados Miembros recopilaron y analizaron datos sobre la situación del trabajo infantil: Benin, Burkina Faso, Camboya, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Fiji, Guatemala, Honduras, Kazajstán, Madagascar, Malawi, Mongolia, Marruecos, Nicaragua, Pakistán, Panamá, Ucrania y Zambia.
- Diez Estados Miembros y Kosovo establecieron mecanismos de vigilancia y de información fiables e integrales sobre el trabajo infantil: Albania, Bulgaria, Costa Rica, Honduras, India, Madagascar, Malawi, Malí, Rumania y República Unida de Tanzania, además de Kosovo.

55. Entre los ejemplos concretos relativos a este indicador figuran los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Albania</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se aprobó la ley que prevé sanciones por el abuso de menores, incluidos la trata, el trabajo infantil, la pornografía y los malos tratos.</li> </ul>	Se brindó asistencia técnica sobre la inclusión de disposiciones adecuadas.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazos determinados:</i> Se aprobó la estrategia nacional de lucha contra la trata de personas para 2008-2012.</li> </ul>	Se proporcionó asesoramiento técnico durante el proceso de redacción de la estrategia.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> Se aprobó la Estrategia Nacional de Inclusión Social para 2007-2013.</li> </ul>	Como miembro del grupo de redacción, la OIT contribuyó a incorporar la cuestión del trabajo infantil en la estrategia nacional.

Resultado	Contribución de la OIT
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Sistema de vigilancia:</i> El sistema de vigilancia del trabajo infantil se está aplicando y reforzando en Berat, Elbasan, Korca, Shkodra y Tirana.</li> </ul>	Se brindó apoyo respecto de la elaboración y aplicación del sistema de vigilancia del trabajo infantil.
<b>Brasil</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se aprobó el Plan Nacional de Enfrentamiento al Tráfico de Personas. El estado de Maranhao aumentó la protección de los niños y prohibió la utilización del trabajo infantil por los funcionarios públicos. La ley núm. 11829 reforzó la lucha contra producción, comercialización y distribución de pornografía infantil y penalizó su posesión.</li> </ul>	Se brindó asistencia durante la elaboración del Plan Nacional.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazos determinados:</i> Se extendió a todo el país el Programa de Acción Integrada, programa de asistencia multidisciplinaria destinado a los niños y adolescentes que han sido víctimas de violencia sexual.</li> </ul>	Se elaboró la metodología del Programa de Acción Integrada. Se brindó apoyo al Ministerio de Trabajo y Empleo.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> El acceso a los recursos del Fondo Nacional para la Educación Básica depende de los indicadores del trabajo infantil. Se elaboró el programa «Más Educación», a fin de ofrecer formación profesional a los integrantes de un determinado grupo de edad que se incorporan al mercado de trabajo.</li> </ul>	Se propició la inclusión de los indicadores sobre el trabajo infantil entre los criterios para poder acceder al Fondo.
<b>Burkina Faso</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se promulgó un decreto presidencial en el que se enumeran los trabajos considerados peligrosos para los niños. Se promulgó una ley para la lucha contra la trata de seres humanos y prácticas semejantes. Se puso en práctica un sistema de vigilancia del trabajo infantil.</li> </ul>	Se brindó asesoramiento y apoyo y se formularon observaciones durante el proceso de elaboración de la ley.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Recopilación de datos:</i> Se recopilaron datos sobre el trabajo infantil en la agricultura, en las regiones de Cascades, Hauts Bassins y Boucle du Mouhoun.</li> </ul>	Se brindó apoyo técnico para la planificación del proceso de recopilación de datos.
<b>El Salvador</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se estableció la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia para reforzar un sistema de protección integral para los niños y adolescentes.</li> </ul>	Se promovió la creación de la Secretaría Nacional.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazos determinados:</i> Los más altos representantes del gobierno, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la sociedad civil adoptaron oficialmente una hoja de ruta para hacer de El Salvador una zona libre de trabajo infantil.</li> </ul>	Se brindó apoyo para la elaboración de la hoja de ruta y se facilitó su aprobación mediante el diálogo social tripartito.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> La cuestión del trabajo infantil se incluyó satisfactoriamente en los libros de texto del Ministerio de Educación que deben utilizar los docentes y estudiantes en todas las escuelas públicas.</li> </ul>	Se promovió la utilización de los materiales del IPEC.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Recopilación de datos:</i> En la Encuesta de Hogares se incorporó un módulo sobre trabajo infantil. Se instaló en la subregión el Sistema de Indicadores e Información para América Latina y el Caribe (DevinfoLAC CSE), que tiene por función asegurar el seguimiento de las iniciativas internacionales para la prevención y la eliminación de la explotación sexual de niños y adolescentes.</li> </ul>	Se brindó orientación técnica acerca de cómo integrar un módulo sobre trabajo infantil en la Encuesta de Hogares.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>India</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Adquirió carácter oficial la lista actualizada de ocupaciones consideradas peligrosas.</li> </ul>	<p>Se brindó apoyo para la elaboración tripartita de la lista y se proporcionó asistencia técnica sobre los peligros que enfrentan los niños que trabajan.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> Se ultimó un protocolo sobre migración y trata de niños destinados a la explotación laboral. El Gobierno de Uttar Pradesh estableció un programa de transferencias condicionadas de efectivo, con arreglo al cual los niños trabajadores de menos de 14 años cuyo padre o cuya madre haya fallecido o sufra una enfermedad o discapacidad crónica tienen derecho a recibir ayuda financiera para completar cinco años de escolaridad.</li> </ul>	<p>Se formularon observaciones y propuestas sobre la elaboración del protocolo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Sistemas de vigilancia:</i> Los estados de Tamil Nadu y Maharashtra han comenzado a aplicar un sistema de vigilancia del trabajo infantil.</li> </ul>	<p>Se brindó orientación y apoyo técnicos para la elaboración y aplicación del sistema.</p>
<b>Indonesia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> La provincia de Java Occidental refrendó un reglamento de distrito sobre la prevención de la trata de mujeres y niños. La provincia de Sumatra del Norte aprobó un reglamento de distrito sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.</li> </ul>	<p>Se formularon observaciones y se proporcionó asesoramiento técnico sobre la elaboración de la reglamentación citada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazo determinado:</i> La provincia de Java Central emprendió un plan de acción provincial para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. El Ministro del Interior publicó directrices sobre la creación de comités de acción de alcance regional, la elaboración de planes de acción regionales y el otorgamiento a la comunidad de medios para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.</li> </ul>	<p>Se brindaron asistencia y apoyo técnico durante el proceso de elaboración.</p>
<b>Madagascar</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se aprobó una ley que refuerza las disposiciones penales contra la trata de seres humanos y el turismo sexual.</li> </ul>	<p>Se alentó la aprobación de la nueva legislación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazos determinados:</i> Se organizó un foro público (llamado «Diálogo presidencial») que estableció indicadores mensurables para evitar que 12.000 niños se incorporen al mercado de trabajo infantil y lograr la retirada de otros 6.000 de ese sector, así como para reducir la incidencia general del trabajo infantil del 23 por ciento al 10 por ciento en 2012.</li> </ul>	<p>Se prestó asistencia para la organización del foro público.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> Se adoptó un plan nacional de acción contra la violencia ejercida sobre los niños. El plan de desarrollo para la provincia de Majunga incluye un componente sobre explotación infantil.</li> </ul>	<p>Se brindó apoyo y asesoramiento sobre la inclusión del componente de trabajo infantil en los citados planes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Recopilación de datos:</i> Se difundieron y pusieron en línea los resultados de la encuesta nacional sobre trabajo infantil.</li> </ul>	<p>Se brindó apoyo técnico y financiero para la encuesta nacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Sistemas de vigilancia:</i> Las contrapartes nacionales validaron el sistema de seguimiento del trabajo infantil, que se está aplicando en dos regiones piloto.</li> </ul>	<p>Se apoyó la validación del sistema de seguimiento del trabajo infantil por los interlocutores tripartitos.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<b>República de Moldova</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se promulgó una ley sobre prevención de la violencia familiar y se aprobó la ley sobre migración de la fuerza de trabajo, que dispone que los ciudadanos que trabajan en el extranjero deben presentar constancia documental de que sus hijos están registrados. Los niños que trabajan están protegidos por la ley sobre seguridad y salud en el trabajo respecto de los riesgos en lugares de trabajo específicos.</li> </ul>	<p>Se formularon observaciones sobre los proyectos de ley, para garantizar la integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil en la legislación definitiva.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazos determinados:</i> Se aprobó un plan nacional de acción para prevenir y combatir la violencia contra los niños, en el que se establecen penas más severas para los padres y adultos que violan los derechos de los niños, normas de calidad para la prestación de asistencia, así como criterios para la determinación de los casos de trabajo infantil, de abuso y de descuido, y se incluye una campaña nacional de sensibilización sobre la lucha contra el trabajo infantil.</li> </ul>	<p>Se brindaron informaciones para el plan nacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> Se puso en práctica el plan nacional para la creación de un sistema de servicios sociales integrado, que prevé la diversificación de los servicios sociales para las personas discapacitadas, las personas de edad y las víctimas de la trata de seres humanos, de actos de violencia y de las peores formas de trabajo infantil (trabajo callejero).</li> </ul>	<p>Participación en reuniones de grupos interdepartamentales encargados de elaborar el plan nacional.</p>
<b>Tailandia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Establecimiento de metas con plazos determinados:</i> Se aprobaron el plan y las políticas nacionales que incluyen las metas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en 2015.</li> </ul>	<p>Se brindó apoyo técnico y financiero para el plan y las políticas nacionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> Entraron en vigor las directrices operacionales para luchar contra la trata de mano de obra, que contienen disposiciones específicas relativas a la trata de niños.</li> </ul>	<p>Se proporcionó formación y asesoramiento técnico a los interlocutores tripartitos.</p>
<b>Zambia</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Modificación de la legislación:</i> Se adoptaron nuevas políticas en materia de trata de seres humanos y se enmendó el Código Penal a fin de hacer más efectiva la legislación pertinente.</li> </ul>	<p>Se proporcionó asesoramiento durante la elaboración de las nuevas políticas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Integración:</i> El Ministerio de Educación amplió el apoyo financiero para los niños vulnerables. Se actualizaron los indicadores sobre el trabajo infantil y la fuerza de trabajo en la base de datos de las Naciones Unidas para el seguimiento de los indicadores de los ODM. El Congreso de Sindicatos de Zambia adoptó políticas relativas al trabajo infantil.</li> </ul>	<p>Se promovió la ampliación del apoyo financiero a fin de cubrir a los niños vulnerables y prestar asistencia a los sindicatos para la elaboración de sus políticas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Recopilación de datos:</i> Se ampliaron los datos sobre la situación del trabajo infantil en Zambia gracias a un estudio interinstitucional llevado a cabo en 2009 para la comprensión del trabajo infantil. Se aumentó el conocimiento del trabajo infantil en la minería a través de una encuesta de evaluación rápida.</li> </ul>	<p>Se brindó apoyo técnico y se formularon observaciones respecto del estudio y de la encuesta.</p>

---

## **Resultado intermedio 1c: Amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y progresos considerables en su aplicación**

### ***Principales logros***

56. La ratificación de las normas internacionales del trabajo continuó avanzando de manera constante durante el bienio, aunque a un ritmo más lento debido, en parte, a la crisis económica. En total, se registraron 119 nuevas ratificaciones, de las cuales 23 se referían a convenios fundamentales, lo que constituye un avance importante hacia el logro de la ratificación universal, prevista para 2015.
57. En determinadas esferas se obtuvieron resultados importantes. Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo (SST), el enfoque de los sistemas de gestión estratégica propiciados por el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), comenzó a convertirse en un poderoso instrumento para una acción coherente. El cambio de paradigma iniciado por el Convenio núm. 155 adquirió mayor dinamismo, como lo confirman las 38 ratificaciones de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo registradas durante el bienio y el hecho de que aproximadamente 40 países están considerando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 155 o el Convenio núm. 187. En cuanto al Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, en noviembre de 2009 se habían alcanzado todos los objetivos establecidos para conseguir su ratificación rápida y generalizada y su aplicación efectiva. Para entonces, ya habían ratificado el Convenio cinco Estados Miembros cuyas flotas mercantes combinadas representaban más del 44 por ciento de la flota mercante mundial y casi el 50 por ciento de la gente de mar de todo el mundo.
58. Como lo señaló la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), la aplicación de los convenios ratificados arrojó resultados positivos. En el informe que presentó a la Conferencia, la Comisión de Expertos señaló 48 casos en los cuales se habían adoptado medidas importantes en 38 países con miras a la aplicación de una serie de convenios.
59. En el marco nacional, el proceso de reforma de las Naciones Unidas brindó amplias oportunidades para reforzar el impacto de las normas internacionales del trabajo a través de las directrices y prácticas comunes que orientan la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Al mismo tiempo, la armonización a nivel mundial y regional de las medidas relativas a la SST, a la seguridad social y a la gente de mar contribuyó en gran medida al impacto mundial de las normas internacionales del trabajo. Asimismo, la armonización de la cooperación internacional para el desarrollo internacional mediante la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo, de 2005, demostró ser un medio importante para la incorporación de las normas internacionales del trabajo en el enfoque basado en los derechos humanos, de aceptación universal.
60. La solidez del sistema de control y el diálogo regular desarrollado a través de la presentación de memorias sobre los convenios ratificados han dado importantes resultados, aunque en varios casos hayan sido fruto de un proceso continuo, que ha durado hasta uno o dos decenios.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

61. El grado de prioridad que los Estados Miembros dan a la ratificación de los convenios de la OIT sigue planteando un desafío; así ocurrió concretamente en el último tiempo, cuando

los parlamentos nacionales se vieron confrontados a la necesidad de aportar respuestas urgentes a la crisis económica. Una de las importantes lecciones aprendidas es que la Oficina no sólo debe prestar asistencia a los países durante el proceso de ratificación, sino que también debe ayudarlos a cumplir sus obligaciones en virtud de los convenios que ratifican. Es necesario contar con una estrategia clara y con una asignación de recursos adecuada, a fin de que los Estados Miembros sean capaces de poner en vigor el marco legislativo necesario y fortalezcan los medios de que disponen para lograr su cumplimiento. Un ejemplo de este enfoque es el Plan de Acción que se presentó al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2009, el cual tiene por objeto promover la ratificación universal y la aplicación efectiva de los cuatro instrumentos sobre gobernanza (los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144).

- 62.** En materia de SST, la OIT elaboró un marco estratégico coherente para la mejora continua del entorno de trabajo a nivel mundial. Como actividad de seguimiento de la Estrategia Mundial de 2003 en materia de SST, del Convenio núm. 187 y de los resultados de las discusiones de la Conferencia en relación con el Estudio General sobre seguridad y salud, la Oficina está impulsando la colaboración intersectorial a fin de elaborar un plan de acción integrado para la promoción y aplicación coherentes del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187. La supervisión de la aplicación del Convenio núm. 187 se iniciará durante el próximo bienio, e incluirá el seguimiento de los indicadores nacionales de avances en esta esfera.
- 63.** La labor de los órganos de control constituye un poderoso instrumento para establecer prioridades y canalizar la asistencia técnica hacia los Estados Miembros que necesitan colmar lagunas en su legislación y en su práctica respecto de la aplicación de los convenios ratificados. En 2009, la CEACR señaló 119 casos, correspondientes a 67 países, en los que sería necesaria esa asistencia.
- 64.** El éxito de la promoción de las normas de la OIT relativas a los pueblos indígenas y tribales (Convenio núm. 169) respecto de las políticas, herramientas y procesos a nivel mundial, regional y nacional, pone de manifiesto la conveniencia de combinar la función normativa de la OIT, el sistema de control y una cooperación técnica especializada. Además, demuestra la ventaja de contar con un programa global que permite aplicar de forma simultánea las políticas y los instrumentos adecuados a nivel regional y nacional. En el Programa y Presupuesto para 2010-2011 se da prioridad a este tipo de cooperación técnica relacionada con las normas, ya que se fijan metas para la incorporación de las normas internacionales del trabajo en los marcos de asistencia para el desarrollo y en otras iniciativas importantes. Para ello será necesario elaborar una serie de productos globales relacionados con las normas, que puedan servir como medios para el logro de las metas en el marco nacional.

#### **Reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas en Bangladesh**

Como resultado del acuerdo de paz de 1997, firmado entre los pueblos indígenas de Chittagong Hills Tracts y el Gobierno de Bangladesh, la OIT entabló un diálogo con el Gobierno y brindó apoyo a una serie de iniciativas de fortalecimiento de capacidades a fin de mejorar la situación de la población indígena. Partiendo de esta base, en el Documento de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELPE) de 2008 se reconoció explícitamente la necesidad de preservar la identidad social y cultural de los pueblos indígenas y de garantizar el ejercicio de sus derechos. En dicho Documento también se recomendó la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Por consiguiente, la OIT puso en marcha un programa nacional a gran escala para mejorar la capacidad institucional, fortalecer la supervisión y los mecanismos de presentación de informes respecto de los convenios de la OIT ratificados y elaborar procedimientos para el diálogo y la coordinación entre las instituciones gubernamentales y los pueblos indígenas.

**Resultado inmediato 1c.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo**

Indicador i): Número de casos en que los Estados Miembros recurren a la asistencia técnica específica de la OIT para ratificar convenios internacionales del trabajo

**Meta:** 50 casos.

**Resultado:** 79 casos (de un total de 119 ratificaciones).

**65.** Los Estados Miembros que se enumeran a continuación ratificaron convenios internacionales del trabajo con asistencia técnica de la OIT:

- **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales:** Samoa y Timor-Leste (Convenios núms. 87 y 98).
- **Trabajo forzoso:** Samoa (Convenios núms. 29 y 105) y Timor-Leste (Convenio núm. 29).
- **Igualdad de oportunidades y de trato:** Kiribati, República Democrática Popular Lao y Samoa (Convenios núms. 100 y 111); Kirguistán y Filipinas (Convenio núm. 97).
- **Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y jóvenes:** Brunei Darussalam, Kiribati y Timor-Leste (Convenio núm. 182); Haití (Convenio núm. 138); Samoa y Uzbekistán (Convenios núms. 138 y 182).
- **Consulta tripartita:** Viet Nam (Convenio núm. 144).
- **Administración e inspección del trabajo:** Islandia (Convenios núms. 81 y 129), Luxemburgo (Convenio núm. 129 y Protocolo relativo al Convenio núm. 81) y Rumania (Convenio núm. 150).
- **Política y promoción del empleo:** Bulgaria (Convenio núm. 122) e India (Convenio núm. 142).
- **Salarios:** Eslovenia (Convenio núm. 95).
- **Seguridad y salud en el trabajo:** Bahrein (Convenio núm. 155); Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, Finlandia, España, Suecia y Reino Unido (Convenio núm. 187); Fiji (Convenios núms. 155 y 184); India (Convenio núm. 174); Kazajstán (Convenio núm. 167); República de Corea (Convenios núms. 155 y 187); Luxemburgo (Convenios núms. 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 161, 162, 167, 170, 174, 176, 184, y Protocolo relativo al Convenio núm. 155); Níger (Convenios núms. 155, 161 y 187); Perú (Convenios núms. 127 y 176); Serbia (Convenios núms. 167 y 187); y República Árabe Siria (Convenio núm. 155 y Protocolo relativo al Convenio núm. 155).
- **Seguridad social:** Brasil, Bulgaria y Uruguay (Convenio núm. 102).
- **Gente de mar:** Bahamas, Noruega, Panamá (Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006); Indonesia (Convenio núm. 185).
- **Pueblos indígenas y tribales:** Chile (Convenio núm. 169).

66. Entre los ejemplos concretos de este indicador figuran los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Bahamas, Noruega y Panamá</b> ratificaron el Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006.	Se brindó asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica para la ratificación. Se celebró una serie de seminarios (Noruega). Se realizaron consultas con los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, las autoridades marítimas y los interlocutores sociales (Panamá).
<b>Brunei Darussalam</b> ratificó el Convenio núm. 182.	Se proporcionó asistencia técnica como parte de la campaña de ratificación de los convenios fundamentales.
<b>Luxemburgo</b> ratificó los Convenios núms. 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184, y los Protocolos relativos a los Convenios núms. 81 y 155.	Se realizaron actividades de promoción sobre convenios clave en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se celebraron consultas nacionales en relación con la ratificación de los convenios sobre la administración y la inspección del trabajo.
<b>Niger</b> ratificó los Convenios núms. 155, 161 y 187.	Se realizaron actividades de promoción como parte de una estrategia coherente de la OIT sobre convenios clave en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se celebraron talleres nacionales.
<b>Samoa y Timor-Leste</b> ratificaron los Convenios núms. 29, 87, 98 y 182; Samoa también ratificó los Convenios núms. 100, 105, 111 y 138.	Se brindó apoyo para el fortalecimiento de capacidad de los funcionarios gubernamentales en relación con las normas internacionales del trabajo a través del Centro de Turín. Se celebró una serie de talleres sobre los convenios fundamentales. Se formularon observaciones sobre un Código del Trabajo revisado.

Indicador ii): Número de casos en que los Estados Miembros recurren a la asistencia técnica específica de la OIT para elaborar o modificar la legislación o prácticas nacionales de acuerdo con las normas internacionales del trabajo

**Meta:** 100 casos.

**Resultado:** 117 casos (la CEACR manifestó su satisfacción al respecto).

67. La CEACR tomó nota con satisfacción de las modificaciones en la legislación y la práctica nacionales que se indican a continuación:

- **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales:** Australia (Convenio núm. 98), Estado Plurinacional de Bolivia (Convenios núms. 87 y 98), Colombia (Convenios núms. 87 (dos casos), 98, y 154), Dinamarca (Convenio núm. 87), El Salvador (Convenios núms. 87 y 151), Gambia (Convenio núm. 98), Liberia (Convenio núm. 87), Malasia (Convenio núm. 98), Países Bajos (Convenio núm. 98), Nicaragua (Convenio núm. 98), Panamá (Convenio núm. 98 (dos casos)), España (Convenio núm. 87), Reino Unido (Guernsey) (Convenio núm. 98) e Isla de Man (Convenio núm. 151) y Uruguay (Convenio núm. 151).
- **Trabajo forzoso:** Chipre (Convenio núm. 105), Gabón (Convenio núm. 105), Grecia (Convenio núm. 29), Jordania (Convenio núm. 29), Liberia (Convenio núm. 105), Mauricio (Convenio núm. 105), Nicaragua (Convenio núm. 105), San Vicente y las Granadinas (Convenio núm. 105), República Unida de Tanzania (Convenio núm. 100) y Uganda (Convenio núm. 105).

- **Igualdad de oportunidades y de trato:** Bélgica (Convenio núm. 111), Estado Plurinacional de Bolivia (Convenio núm. 100), Botswana (Convenio núm. 111), Djibouti (Convenio núm. 100), Eslovaquia (Convenio núm. 100), Kenya (Convenios núms. 100 y 111), Lesotho (Convenio núm. 111) y Rumania (Convenio núm. 100).
- **Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y jóvenes:** Argentina (Convenio núm. 138), Brasil (Convenio núm. 182), República Centroafricana (Convenio núm. 182), Côte d'Ivoire (Convenio núm. 182), Ecuador (Convenio núm. 138), Georgia (Convenio núm. 138), Honduras (Convenio núm. 138), Kenya (Convenio núm. 138), Madagascar (Convenio núm. 138), Mauricio (Convenio núm. 138), Mongolia (Convenio núm. 138), Mozambique (Convenio núm. 182), Nicaragua (Convenio núm. 138), Senegal (Convenio núm. 6), España (Convenio núm. 138), Sri Lanka (Convenio núm. 182), República Unida de Tanzania (Convenio núm. 182), Turquía (Convenio núm. 138), Uganda (Convenio núm. 182), Emiratos Árabes Unidos (Convenio núm. 182) y Zambia (Convenio núm. 138).
- **Administración e inspección del trabajo:** Argelia (Convenio núm. 81), Hong Kong (China) (Convenio núm. 150), Dinamarca (Convenios núms. 81 y 129), Finlandia (Convenio núm. 150), Francia (Convenio núm. 81), Grecia (Convenio núm. 81), Jordania (Convenio núm. 81), Letonia (Convenio núm. 81), Eslovenia (Convenio núm. 129), Suecia (Convenio núm. 129), Suiza (Convenio núm. 81) y Reino Unido (Convenio núm. 81).
- **Seguridad en el empleo:** Australia (Convenio núm. 158) y Francia (Convenio núm. 158).
- **Salarios:** Mauricio (Convenios núms. 26 y 94).
- **Tiempo de trabajo:** Bulgaria (Convenio núm. 106), Kuwait (Convenio núm. 106), Malta (Convenio núm. 132), Rumania (Convenio núm. 14) y Portugal (Convenio núm. 132).
- **Seguridad y salud en el trabajo:** Afganistán (Convenio núm. 139), Brasil (Convenio núm. 115), Croacia (Convenio núm. 162), México (Convenio núm. 155), Portugal (Convenio núm. 115), Senegal (Convenio núm. 120), Eslovenia (Convenio núm. 148), Suecia (Convenio núm. 167), República Árabe Siria (Convenio núm. 139), Uruguay (Convenio núm. 155) y Viet Nam (Convenio núm. 155).
- **Seguridad social:** Australia (Convenio núm. 42), Bahamas (Convenio núm. 17), Barbados (Convenios núms. 102 y 128), Finlandia (Convenios núms. 128 y 130), Rwanda (Convenio núm. 17) y Uganda (Convenio núm. 17).
- **Protección de la maternidad:** Burkina Faso (Convenio núm. 3), Bahamas (Convenio núm. 103), Alemania (Convenio núm. 3), Países Bajos (Convenio núm. 103), Portugal (Convenio núm. 103) y Rumania (Convenio núm. 183).
- **Trabajadores migrantes:** Hong Kong (China) (Convenio núm. 97).
- **Gente de mar:** Grecia (Convenios núms. 147 y 180), Japón (Convenio núm. 147) y Reino Unido (Isla de Man) (Convenio núm. 180).
- **Trabajadores portuarios:** Brasil (Convenio núm. 152) y Países Bajos (Convenio núm. 152).
- **Pueblos indígenas y tribales:** Estado Plurinacional de Bolivia (Convenio núm. 169) y Noruega (Convenio núm. 169).

68. Entre los casos concretos respecto de los cuales los órganos de control manifestaron su satisfacción como resultado de una o más observaciones previas elaboradas con asistencia de la secretaría, cabe señalar los siguientes:

- **Australia** (Convenio núm. 42): Enmiendas a la ley sobre indemnización de lesiones profesionales y asistencia de los trabajadores, a fin de reconocer el origen profesional de la infección carbunclosa en relación con las actividades de carga, descarga y transporte de mercancías.
- **Burkina Faso** (Convenio núm. 3): Adopción de un nuevo Código del Trabajo, en el que se prohíbe al empleador contratar a una mujer, incluso aunque ésta acceda a ello, durante un período de seis semanas después del parto, garantizando así el carácter obligatorio de este descanso.
- **Chipre** (Convenio núm. 105): Derogación de la legislación nacional que otorgaba al Consejo de Ministros facultades discrecionales para prohibir las huelgas en los servicios considerados esenciales y para imponer restricciones a la terminación del empleo en tales servicios, cuya aplicación preveía penas de reclusión con trabajo obligatorio.
- **Colombia** (Convenio núm. 87): Enmienda al Código del Trabajo, a fin de disponer que la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo debe ser declarada por el poder judicial mediante trámite preferente.
- **Dinamarca** (Convenio núm. 81): Creación de un procedimiento para garantizar una gestión racional y eficaz de los recursos humanos y de los medios a disposición de los servicios de inspección del trabajo para el control de la situación de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Djibouti** (Convenio núm. 100): Adopción de un nuevo Código del Trabajo, en el que se establece el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, con independencia del origen, sexo, edad, condición jurídica o religión de los trabajadores.
- **Alemania** (Convenio núm. 3): Enmienda a la legislación nacional a fin de asegurar que las prestaciones monetarias por maternidad se pagan totalmente con cargo a los fondos del seguro social (anteriormente, las grandes empresas eran directamente responsables respecto de parte de las prestaciones por maternidad correspondientes a las mujeres que trabajaban en ellas).
- **Kenya** (Convenio núm. 100): Adopción de una nueva ley de empleo, que consagra en el ámbito legislativo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.
- **Jordania** (Convenio núm. 29): Derogación de la legislación nacional que disponía que los reclusos podían realizar trabajos para un funcionario o miembro del ejército, con autorización del Ministro de Defensa.
- **Mauricio** (Convenio núm. 94): Enmienda a la ley de contratación pública (2006) para llevar a la práctica la inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.
- **Nicaragua** (Convenio núm. 138): Adopción de un acuerdo ministerial que incluye una lista pormenorizada de los tipos de trabajo peligrosos, elaborada en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores así como con la sociedad civil.

- **Panamá** (Convenio núm. 98): Enmiendas a la legislación nacional, a fin de proteger a los servidores públicos contra los actos de discriminación antisindical y establecer el derecho de negociación colectiva de sus asociaciones.
- **Turquía** (Convenio núm. 138): Derogación del reglamento de 1973 sobre el trabajo peligroso y penoso, que no guardaba conformidad con el Convenio.
- **Uganda** (Convenio núm. 17): Aprobación de legislación nacional relativa a la indemnización de los trabajadores.

Indicador iii): Número de casos en que otras organizaciones y organismos aplican las orientaciones de la OIT para incorporar las normas del trabajo y las observaciones de los órganos de control de la OIT en sus propias políticas

**Meta:** 5 casos.

**Resultado:** 14 casos.

**69.** Se obtuvieron resultados en las siguientes esferas:

#### Normas internacionales del trabajo

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos:</b> El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité de los Derechos del Niño formularon observaciones de carácter general sobre las normas del trabajo, en consonancia con los principios elaborados por los órganos de control de la OIT. La Revisión Periódica Universal dio cuenta de la ratificación de los convenios fundamentales y de las observaciones formuladas por los órganos de control.	Se proporcionaron informaciones relativas a las observaciones generales y a la revisión.
<b>El Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas (GNUD)</b> aprobó directrices ECP/MANUD en las que se hace hincapié en las normas del trabajo y acordó establecer un mecanismo interinstitucional sobre derechos humanos para promover la complementariedad entre las normas de las Naciones Unidas y de la OIT.	Se participó en el grupo de trabajo sobre cuestiones de programación y se proporcionaron datos para las consultas interinstitucionales sobre las políticas de integración de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

#### Trabajo forzoso

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Naciones Unidas:</b> El Relator Especial sobre formas contemporáneas de esclavitud, sus causas y consecuencias se refirió en sus informes a los convenios y publicaciones de la OIT sobre el trabajo forzoso.	Se participó en una serie de reuniones con el Relator Especial de las Naciones Unidas.

## Seguridad y salud en el trabajo

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Naciones Unidas:</b> El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA), basado en el Convenio núm. 170, estableció mecanismos de cooperación con otros sectores de las Naciones Unidas respecto, entre otras cosas, de la creación de fichas internacionales de seguridad química y del etiquetado de los productos químicos.</p>	Se participó, junto con otros organismos, en la elaboración del SGA.
<p>La <b>Organización Mundial de la Salud (OMS)</b> aprobó un plan de acción global relativo a la salud de los trabajadores, que incluyó la colaboración con la OIT y el apoyo al Convenio núm. 187.</p>	Se sigue proporcionando colaboración al plan de acción.

## Seguridad social

Resultado	Contribución de la OIT
<p>El <b>Consejo de Europa</b>, junto con la OIT, brindó asistencia bilateral en relación con el Código Europeo de Seguridad Social. En la Estrategia Revisada para la Cohesión Social se menciona la estrecha cooperación con la OIT, especialmente respecto de las normas del trabajo y los instrumentos de seguridad social.</p>	Se prestó colaboración para la supervisión del Código, en el ámbito de la CEACR.
<p>El <b>Comité Europeo de Derechos Sociales</b> se refirió a las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT, en especial sobre el Convenio núm. 102, en su labor de seguimiento de la Carta Social Europea.</p>	Se sigue proporcionando colaboración al respecto.

## Gente de mar

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Unión Europea:</b> La directiva núm. 2009/13/EC, de febrero de 2009, integró algunas disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, en el derecho comunitario europeo.</p>	Se llevaron a cabo actividades de promoción.
<p><b>Naciones Unidas:</b> La Asamblea General adoptó la resolución (A/RES/63/111) en la que se invita a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo y el Convenio núm. 185, o a adherirse a los mismos, a aplicarlos y a brindar una asistencia técnica adecuada.</p>	Se llevaron a cabo actividades de promoción.

## Pueblos indígenas

Resultado	Contribución de la OIT
<p>La <b>Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos</b> aprobó un informe general sobre la situación de los pueblos indígenas de África, basado en estudios llevados a cabo en 24 países.</p>	Se colaboró en la realización de los citados estudios.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Comisión Interamericana de Derechos Humanos:</b> El sistema interamericano de derechos humanos y los tribunales nacionales de América Latina hicieron importantes referencias al Convenio núm. 169.	Se proporcionaron instrumentos y oportunidades de capacitación para jueces, abogados, asesores técnicos, líderes indígenas, funcionarios gubernamentales, etc., en relación con el Convenio núm. 169.
<b>Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (IFAD):</b> Las políticas sobre los pueblos indígenas incluyeron observaciones formuladas por la OIT.	Se brindaron observaciones sobre políticas.
El <b>GNUD</b> hizo hincapié en las normas del trabajo en las directrices sobre los pueblos indígenas.	Se proporcionaron datos técnicos.
Las <b>Naciones Unidas</b> elaboraron indicadores a partir de las normas de la OIT para supervisar la puesta en práctica de los derechos de los pueblos indígenas y propusieron que dichos indicadores fueran adoptados por la Conferencia de las Partes en el Convenio sobre la Diversidad Biológica, de 2010.	Se participó en la elaboración de los indicadores.

**70.** Asimismo cabe señalar que:

- La **Organización Marítima Internacional** está revisando el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (Convenio STCW), a fin de armonizar las partes correspondientes con el Convenio sobre el trabajo marítimo.
- El **Memorando de Entendimiento de París sobre Supervisión por el Estado rector del Puerto**, que coordina la inspección de los buques extranjeros en los puertos de Europa y de América del Norte, está adaptando sus directrices sobre el control por el Estado rector del puerto a fin de ponerlas en conformidad, entre otras normas, con las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo y de armonizarlas con las pautas de la OIT para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones.

Indicador iv): Número de casos en que se observan mejoras en la aplicación de las normas relativas a la libertad sindical y de asociación a raíz de la intervención de los órganos de control

**Meta:** 60 casos.

**Resultado:** 73 casos (en 29 países).

- Siete casos en marzo de 2008: Argentina, El Salvador, Grecia, Perú, Polonia (dos casos) y Reino Unido.
- Once casos en junio de 2008: Argentina, Canadá, Chile, Estonia, República Islámica del Irán, Japón, Filipinas, Sri Lanka (dos casos), Tailandia y Ucrania.
- Quince casos en noviembre de 2008: Argentina, Brasil, Benin (dos casos), Colombia (cuatro casos), Djibouti, Guatemala (dos casos), Mauricio (dos casos), Filipinas y Estados Unidos.
- Doce casos en marzo de 2009: Argentina, Australia, Brasil (dos casos), Canadá, Colombia, Grecia, República de Corea, Pakistán, Turquía, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

- Once casos en junio de 2009: Canadá, Chile (dos casos), Colombia (tres casos), Guatemala, República Islámica del Irán (dos casos), Japón y Pakistán.
- Diecisiete casos en noviembre de 2009: Argentina, Colombia (siete casos), El Salvador, Guatemala, Panamá, Pakistán (tres casos), Perú, Ucrania y República Bolivariana de Venezuela.

**71.** Ejemplos de medidas adoptadas respecto de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y/o como resultado de la asistencia técnica proporcionada por la OIT:

- **Argentina, Perú, Tailandia, Guatemala y Chile:** reincorporaron a funcionarios sindicales.
- **Benin, República Islámica del Irán y Mauricio:** retiraron las acusaciones formuladas contra funcionarios sindicales o bien absolviéron a los mismos.
- **Brasil y Chile:** acordaron resarcimiento y llegaron a acuerdos en relación con despidos y acosos por motivos sindicales y firmaron nuevos convenios colectivos.
- **Canadá, Grecia, Pakistán, Sri Lanka y Reino Unido:** tomaron medidas para armonizar aún más la legislación con los principios de libertad sindical.
- **Colombia y Pakistán:** registraron sindicatos o concedieron derechos de negociación colectiva, de conformidad con las recomendaciones del Comité.
- **Guatemala:** dejó sin efecto el traslado de un dirigente sindical.
- **Japón:** se registraron varios avances respecto de las relaciones laborales en el lugar de trabajo, entre ellos la solución de conflictos sobre las instalaciones que deben proporcionarse a los sindicatos.

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

72. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización. Pone de relieve el importante papel del empleo pleno y productivo en las políticas económicas y sociales, dando así un nuevo impulso al Programa Global de Empleo. La actual crisis financiera y económica mundial y las conclusiones de las distintas reuniones del G-20 celebradas desde que se inició añaden urgencia a la realización de este objetivo.
73. Si bien los ámbitos de intervención con arreglo a este objetivo estratégico no han perdido su pertinencia, la intensidad de la crisis en 2008 y 2009 y el modo en que influyó en las necesidades de los mandantes en el ámbito del empleo exigieron ajustes en el *modus operandi* de la Oficina.
74. La importancia capital del empleo quedó claramente plasmada en el Pacto Mundial para el Empleo, que contiene una serie de respuestas a la crisis y de medidas de recuperación que abarcan los cuatro objetivos estratégicos. En noviembre de 2009 la Oficina estableció disposiciones especiales para proporcionar asistencia integrada a los mandantes. Pero la Oficina ya estaba respondiendo enérgicamente a la crisis incluso antes de ese momento, gestionando las solicitudes específicas de los países, con actividades de asesoramiento y construcción de capacidad a nivel regional, y a través de su participación en los foros de las Naciones Unidas y otras instituciones multilaterales, así como en el G-20, a nivel mundial.
75. Como resultado, en parte, de estos esfuerzos, en las respuestas a la crisis empezó a generalizarse la percepción del empleo como una estrategia clave para la recuperación, y para la lucha contra la pobreza a largo plazo. Al mismo tiempo, los mandantes recurrían con frecuencia creciente a la OIT en busca de orientaciones prácticas sobre cómo actuar y qué medidas adoptar. La capacidad de la Oficina para proporcionar dicha orientación se apoyó en herramientas de diagnóstico mejoradas, en la intensificación del diálogo de alto nivel, en una evaluación mejorada de las repercusiones y en la atención prestada a la calidad del empleo, determinada, por ejemplo, por el acceso a la protección social y a unas condiciones de trabajo decentes.
76. Para seguir avanzando aún más, la Oficina inició un proceso estructurado de examen sistemático de las políticas de empleo, desarrollando herramientas de diagnóstico en materia de empleo, realizando investigaciones sobre la fijación de objetivos de empleo y concibiendo marcos de políticas y programas adecuados. Se publicó un amplio conjunto de documentos sobre política de género en relación con cuestiones de empleo, destinado a promover la integración de la perspectiva de la igualdad de género en el mundo rural, entre otros. Este último aspecto fue el resultado de una intensa colaboración con el FIDA y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).
77. Durante el bienio también se asistió a un reconocimiento creciente de que los derechos de los trabajadores no tienen por qué oponerse a la creación de empleo; tras años de debate, la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial reconoció que el indicador sobre empleo de trabajadores de su informe anual *Doing Business* podía ser inadecuado. En su Informe sobre los progresos realizados de abril de 2008 a octubre de 2009, el Equipo de Tareas de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Crisis Mundial de la Seguridad Alimentaria también reconoció explícitamente que el trabajo decente es un elemento fundamental para lograr la seguridad alimentaria.

78. Controlar el impacto real de las políticas en términos de creación de empleo fue más fácil después de que los ODM se ampliaran con la inclusión de una nueva meta en materia de empleo con cuatro indicadores, lo cual suponía el reconocimiento de que el trabajo decente y productivo para todos es capital para luchar contra la pobreza y el hambre.
79. Dentro del primer punto recurrente del orden del día de la reunión de junio de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo se examinará en qué medida la OIT está respondiendo a las necesidades y expectativas generadas por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. La preparación del informe para dicho punto generó un proceso de reflexión interna que permitió a la Oficina buscar medios de incrementar su eficacia, concretamente mediante nuevos métodos de trabajo. Grupos de trabajo formados por especialistas técnicos de todos los sectores, tanto de la sede como de las regiones, estudiaron los ámbitos que requerían coordinación, como los vínculos cruzados entre los cuatro objetivos estratégicos y las necesidades y prioridades de los mandantes en relación con estos objetivos. En consonancia con la Declaración, que exhortaba a una mayor armonización de labor normativa y técnica, el Estudio General presentado a la Conferencia en 2009 abordó seis normas relacionadas con el empleo, lo que potenciaba la posibilidad de que en los exámenes de políticas se tuvieran en cuenta los comentarios de los órganos de control de la OIT.

## **Resultado intermedio 2a: La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza**

### ***Principales logros***

80. Durante el bienio se avanzó significativamente hacia el reconocimiento del papel fundamental del empleo en las políticas económicas y sociales a nivel nacional. Con el Programa Global de Empleo como guía de aplicación, la OIT respondió a un gran número de países que solicitaron apoyo para realizar y mejorar sus análisis del mercado de trabajo y formular políticas nacionales de empleo. Se avanzó particularmente en la ayuda prestada a África para que centrara sus prioridades. En Asia, Europa Oriental y América Latina se hicieron grandes progresos que dan fe de la fuerza comparativa de la presencia de la OIT en estas regiones.
81. Las cuestiones relacionadas con el empleo productivo y el trabajo decente han cobrado relevancia en muchos marcos de desarrollo nacionales. Ello queda patente, en particular, en las actividades de seguimiento del mercado de trabajo, en los diagnósticos sobre niveles de pobreza y en las estrategias sectoriales, así como a juzgar por el énfasis creciente en las infraestructuras intensivas en empleo. Las actividades de fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para formular políticas de empleo y marcos nacionales de desarrollo han seguido un enfoque estratégico más fundamentado en datos empíricos.
82. Como se ilustra en el recuadro que figura al final de la sección siguiente, crece el número de países que adoptan políticas nacionales favorecedoras de enfoques intensivos en empleo y que establecen mecanismos institucionales para promover el vínculo entre la inversión en infraestructura y el empleo. Las herramientas de la OIT fueron ampliamente utilizadas para la concepción y supervisión de inversiones en infraestructura en distintos sectores económicos (por ejemplo, obras públicas en los ámbitos local, rural y urbano, transportes, agricultura, educación o medio ambiente). La crisis continuada del empleo, agravada por la crisis económica, provocó una vuelta intensiva a los programas de obras públicas en las economías de todo el mundo. El PIIE sigue siendo uno de los programas de cooperación técnica más amplios de la OIT. Los recursos movilizados para el bienio 2008-2009, ascendieron a unos 62 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 40 por

ciento fue financiado con cargo a los presupuestos nacionales de los Estados Miembros que solicitaron la asistencia de la OIT.

83. En relación con el empleo juvenil, a finales de 2009 se especificaron prioridades al respecto en más de la mitad de los Programas de Trabajo Decente por País en curso. Entre los principales logros figuran el incremento del número de países que otorgaron prioridad al empleo juvenil en sus marcos nacionales y la creación de proyectos innovadores de desarrollo de los jóvenes en América Latina mediante alianzas de colaboración entre organizaciones internacionales y regionales. También se lograron excelentes resultados en la programación interorganismos de las Naciones Unidas, concretamente a través del Fondo PNUD/España para el logro de los ODM, en el que la OIT fue el principal organismo de ejecución en 13 de los 14 programas conjuntos aprobados sobre el empleo de los jóvenes y la migración.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

84. Los mandantes solicitan cada vez más asistencia técnica y para crear capacidad con el fin de desarrollar mecanismos de seguimiento del mercado de trabajo nacional que generen y permitan analizar la información esencial requerida para obtener datos de gran calidad para las políticas y estrategias nacionales. A fin de responder eficazmente, la OIT necesita incrementar sus recursos, humanos y financieros, y emprender esfuerzos concertados para consolidar la experiencia en el establecimiento de mecanismos básicos de seguimiento y de nuevas herramientas de diagnóstico.
85. Dado el impacto de la crisis económica, hoy es más urgente que nunca asentar y ampliar la base de conocimientos de la OIT, así como sus actividades de asesoramiento sobre el contenido de empleo de las estrategias de crecimiento. Además, deberían promoverse objetivos de empleo específicos en los sectores que están impulsando el crecimiento y en relación con grupos determinados de trabajadores.
86. Integrar el tema del empleo productivo en los análisis macroeconómicos y de inversión en el plano nacional sigue siendo un desafío ineludible, al igual que construir mejores sistemas de seguimiento y evaluación para conocer el impacto de las políticas nacionales de empleo.
87. En relación con las inversiones en infraestructura, las principales dificultades fueron las siguientes: i) los ministerios que se consideran responsables de la creación de empleo (del trabajo, de la planificación, etc.) no pueden influir lo suficiente en las decisiones que determinan el contenido de empleo de las inversiones, y ii) los ministerios que emprenden las obras no son necesariamente responsables del «problema» de la creación de empleo. De igual forma, cuando se trata de responder a la crisis con programas de obras públicas, los países se enfrentan al desafío de reaccionar a tiempo y con grandes medios (proporcionando oportunidades de empleo suficientes) y de ofrecer competencias laborales que sean transferibles y mejoren la empleabilidad a plazo más largo (competencias genéricas y para la vida cotidiana, competencias técnicas y capacidades empresariales) para un gran número de personas sin empleo, a fin de facilitar su integración en el mercado de trabajo una vez que se haya superado la crisis. La OIT está proporcionando asistencia técnica para intensificar las estimaciones en materia de empleo con dispositivos institucionales adecuados y para desarrollar capacidad a fin de ampliar los programas de inversión intensivos en empleo. Un nuevo reto que la OIT tiene ante sí es ayudar a formular y respaldar un gran número de nuevos programas de empleo específicos, dada la carencia de personal especializado en ese ámbito. Este problema se está afrontando mediante la elaboración de una guía de políticas y un curso especial en colaboración con el Centro de Turín.

88. El creciente volumen de solicitudes de asistencia en el ámbito del empleo de los jóvenes enfrenta a la Oficina a la necesidad de elaborar enfoques integrados e innovadores basados en el intercambio de conocimientos y recursos institucionales que faciliten la integración. En el próximo bienio se pondrán a disposición de los mandantes un programa de formación a distancia y un mecanismo de intercambio de conocimientos. El enfoque de la OIT con respecto a la elaboración de planes de acción sobre el empleo de los jóvenes ha demostrado ser eficaz para la creación de consenso y la definición de acciones concertadas entre una amplia representación de ministerios, organismos gubernamentales y los interlocutores sociales. Actualmente, 31 países participan en la elaboración o aplicación de estos planes.
89. Sin embargo, en muchos países la sostenibilidad institucional sigue siendo un grave problema. En general, es necesario ampliar la capacidad de los países para elaborar políticas y planes de acción nacionales sobre el empleo juvenil y para hacer el seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en los mismos. En el próximo bienio la Oficina elaborará un programa de formación, así como materiales para ayudar a los mandantes a crear sistemas de seguimiento y evaluación eficaces. En consonancia con las recomendaciones de una evaluación realizada en 2009, deberían elaborarse herramientas y sistemas de gestión específicos para reducir los elevados costos de transacción asociados a la ampliación de los procesos interinstitucionales.

#### Inversión intensiva en empleo en el Camerún

En el breve espacio de tres años, el Gobierno del Camerún puso a prueba y demostró la utilidad de la creación de empleo en condiciones de trabajo decentes a través de la provisión de infraestructura. La inversión y la contratación públicas se están adaptando estratégicamente como herramientas de las políticas de empleo para integrar el desarrollo económico y el social. He aquí algunos de los principales logros:

- en el nivel más elevado de acción estatal, los Ministerios de Empleo y de Planificación Económica, junto con el Organismo de Reglamentación de la Contratación Pública, están coordinando departamentos estatales con el fin de incorporar sistemáticamente criterios de empleo en la labor de planificación y de programación de los principales usuarios de las inversiones públicas;
- a nivel operativo sectorial, el programa nacional de vías de acceso a zonas rurales financiado por el Gobierno y un programa de saneamiento urbano financiado por el Banco Africano de Desarrollo están ahora desarrollando su capacidad para la aplicación a gran escala de las estrategias del PIIE (Programa de Inversiones Intensivas en Empleo).

La OIT está colaborando con los órganos responsables en la creación de nuevos mercados nacionales para las pequeñas y medianas empresas sostenibles, y de más empleos, lo cual contribuye en gran medida a la economía local al hacer aumentar la demanda de bienes y servicios.

### **Resultado inmediato 2a.1: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y recomendaciones de política centradas en el crecimiento con alto coeficiente de empleo, el empleo productivo y la reducción de la pobreza**

Indicador i): Número de Estados Miembros que aplican de forma integrada las investigaciones, herramientas o directrices relacionadas con el Programa Global de Empleo a fin de formular políticas de empleo y de mercado de trabajo

**Meta:** 9 Estados Miembros en la región de África, y 9 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 13 Estados Miembros en la región de África, 15 Estados Miembros y Kosovo, un territorio, una región y una subregión, en las demás regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Bosnia y Herzegovina, Costa Rica, India, Jordania, Montenegro, Nicaragua, Perú, Serbia, Yemen y territorio palestino ocupado, así como Kosovo</b> elaboraron y aprobaron políticas nacionales de empleo, con respaldo tripartito, que incluían componentes del Programa Global de Empleo.	Proporcionó asesoramiento en materia de políticas y apoyo técnico y financiero para los análisis en que se fundaron las políticas. Amplió la capacidad de los mandantes y facilitó las consultas tripartitas para establecer prioridades en materia de empleo.
<b>Burkina Faso, Camerún, Etiopía, Madagascar, Níger, Nigeria, República Unida de Tanzania y Togo</b> elaboraron políticas nacionales de empleo, apoyadas por los interlocutores sociales, que incluían componentes del Programa Global de Empleo, y evolucionaron hacia la planificación de actividades.	Proporcionó análisis de base, formuló alternativas de política y facilitó la consulta tripartita para determinar las prioridades en materia de empleo.
<b>Camboya, República Democrática del Congo, Liberia, Egipto, Marruecos, Pakistán, Uganda y Uruguay</b> realizaron evaluaciones rápidas del impacto de la crisis en el empleo y elaboraron programas centrados en el empleo para mitigar dicho impacto.	Proporcionó orientación metodológica y apoyo financiero y técnico. Facilitó las consultas tripartitas y el examen de las conclusiones, incluida la experimentación en el terreno de la Guía de la OIT de evaluación rápida del impacto en el empleo a nivel nacional (Liberia y Uganda).
<b>Chile</b> formuló propuestas de políticas sobre el impacto de la crisis en el empleo de las mujeres y reforzó los conocimientos de los interlocutores sociales sobre el tema.	Proporcionó apoyo analítico (por ejemplo, exámenes de políticas y recomendaciones) centrándose en el empleo de las mujeres durante la crisis.
<b>China</b> adoptó una Ley de Promoción del Empleo y creó un Fondo de Promoción del Empleo, así como un paquete de medidas de estímulo.	Proporcionó asesoramiento técnico para la redacción de la ley. Facilitó un estudio sobre la transición de la escuela al trabajo en cuatro provincias.
<b>México</b> firmó un Acuerdo Nacional para la Productividad Laboral y reformó el Premio nacional de calidad.	Participó de manera constante en los grupos de trabajo sobre el Acuerdo Nacional y el Premio nacional de calidad.
<b>Región de los Estados árabes</b> adoptó una Declaración relativa a la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo a nivel regional.	Prestó apoyo al Foro árabe tripartito de alto nivel sobre el empleo, cuyo objeto era intercambiar experiencias sobre respuestas a la crisis y acordar un plan de acción común.
<b>Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (ECOWAS)</b> adoptó un documento de política de trabajo y empleo en la Segunda Conferencia de Ministros de Trabajo (abril de 2009).	Proporcionó asistencia técnica para finalizar un documento de política regional, que incorpora los principios del Programa Global de Empleo y del trabajo decente.

90. Debería señalarse asimismo que, con la asistencia de la OIT:

- **Argentina, Azerbaiyán, Kazajstán, y la República de Moldova, así como Kosovo**, pasaron a la fase de aplicación de las políticas aprobadas de conformidad con sus planes de acción.
- **Camboya, Nepal, Pakistán, Sri Lanka y Viet Nam** completaron la labor analítica para la elaboración de la política nacional de empleo.
- **Camerún, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Gabón, Liberia, Senegal, Sierra Leona y Zimbabwe** emprendieron análisis de base para elaborar la política nacional de empleo.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que recurren a las investigaciones, las herramientas o productos de la OIT para incluir explícitamente objetivos de trabajo decente y empleo productivo en los principales marcos políticos o de desarrollo, como las estrategias nacionales de desarrollo, las estrategias de lucha contra la pobreza y los MANUD

**Meta:** 6 Estados Miembros en la región de África, y 18 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 17 Estados Miembros en la región de África, 6 Estados Miembros en las demás regiones, un territorio.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Afganistán, Honduras, Iraq y Paraguay, así como el territorio palestino ocupado</b> integraron cuestiones de empleo en los planes nacionales; en algunos casos se asumió el compromiso de crear agencias nacionales de empleo.	Proporcionó asistencia técnica para la evaluación de la capacidad institucional, así como análisis técnicos para los mandantes tripartitos.
<b>Burkina Faso, Camerún, República Democrática del Congo, Etiopía, Liberia, Madagascar, Mali, Nigeria, Rwanda, Sierra Leona, Zambia y Zimbabwe</b> incluyeron explícitamente el empleo productivo y el trabajo decente en las estrategias nacionales de desarrollo.	Ofreció asesoramiento en materia de políticas, investigación y formación sobre indicadores de empleo. Amplió la capacidad de los mandantes y facilitó el diálogo tripartito. Respaldó el examen del potencial de empleo en sectores específicos (Camerún y Madagascar).
<b>Burundi, Gabón, Malawi, Mozambique y República Unida de Tanzania</b> armonizaron sus Programas de Trabajo Decente por País con los MANUD y garantizaron un lugar central para el empleo en esos marcos.	Apoyó la programación conjunta con las Naciones Unidas para garantizar que las políticas de empleo y trabajo figuraran en los MANUD y que existiera acuerdo en cuanto a su prioridad en los Programas de Trabajo Decente por País. Desempeñó un papel de liderazgo en la formulación de los MANUD.
<b>Indonesia</b> incorporó el empleo en el nuevo Plan de Desarrollo a Medio Plazo para 2010-2014 y en el paquete de estímulo económico, incluyendo análisis de base del mercado de trabajo.	Prestó asistencia para el examen técnico de la estrategia de empleo y para los debates de políticas sobre la crisis financiera. Publicó dos informes sobre tendencias laborales y sociales. Finalizó una evaluación conjunta con el Banco Mundial y las Naciones Unidas.
<b>Timor-Leste</b> convino en que el MANUD guiara las prioridades de la asistencia de las Naciones Unidas, centrándose en la creación de empleo.	Facilitó la participación de los interlocutores tripartitos en la redacción del Programa de Trabajo Decente por País y en el proceso de formulación del MANUD.

Indicador iii): Número de Estados Miembros cuyos mandantes e instituciones financieras utilizan herramientas o productos de la OIT con el fin de formular políticas centradas en un mayor acceso a la financiación para los trabajadores pobres, los jóvenes, las mujeres, o las microempresas y pequeñas empresas

**Meta:** 5 Estados Miembros en la región de África, y 5 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 19 Estados Miembros en la región de África, y 25 Estados Miembros en las demás regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Armenia, Bangladesh, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Burkina Faso, Camerún, China, Colombia, Comoras, Côte d'Ivoire, Ecuador, Egipto, El Salvador, Etiopía, Ghana, Guinea, Kenya, Haití, India, Indonesia, Jordania, Líbano, Malí, México, Mongolia, Namibia, Nepal, Nicaragua, Pakistán, Perú, Filipinas, Senegal, Sudáfrica, Sri Lanka, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Uganda, Viet Nam y Zambia:</b> Las instituciones financieras introdujeron nuevos mecanismos que otorgan a los pobres un mayor acceso a los productos relacionados con los seguros.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica para que las instituciones financieras pudieran incorporar planes piloto de microseguros.</p>
<p><b>Bulgaria y Rumania:</b> Colaborando entre sí, las autoridades locales pusieron a prueba mecanismos de apoyo financiero para personas que buscan establecerse por cuenta propia.</p>	<p>Asistió a las instituciones locales en el establecimiento de mecanismos para proporcionar servicios financieros a las personas que desean crear su propia empresa. Apoyó experiencias piloto en seis municipalidades.</p>
<p><b>Líbano:</b> Instituciones de microfinanciación colaboraron con instituciones locales para proporcionar acceso a financiación a trabajadores de bajos ingresos afectados por el conflicto del sur del Líbano y suministrarles recursos financieros para la creación o el desarrollo de empresas.</p>	<p>Proporcionó asesoramiento técnico para dar forma a un mecanismo de colaboración que garantice que se tengan debidamente en cuenta los intereses de los trabajadores pobres, así como la sostenibilidad financiera del sistema.</p>
<p>La <b>República de Moldova</b> adoptó políticas y planes de acción sobre desarrollo de PYMES y migración que incluyen disposiciones relacionadas con la gestión de las remesas, garantizando a los usuarios de las mismas un mejor acceso a servicios financieros.</p>	<p>Proporcionó asesoramiento técnico para la incorporación de disposiciones sobre remesas en documentos de política, así como asistencia técnica a instituciones financieras para el desarrollo de nuevos servicios financieros orientados a los usuarios de las remesas.</p>
<p><b>Senegal:</b> La Confederación Nacional de Trabajadores mejoró mecanismos para proporcionar acceso a seguros de salud, créditos y sistemas de ahorro para sus miembros de la economía informal.</p>	<p>Prestó apoyo para la formación de los dirigentes de la <i>Mutuelle d'Épargne et de Crédit pour la Solidarité Ouvrière</i>.</p>
<p><b>Serbia</b> reformó su entorno legislativo para posibilitar un sistema financiero integrador.</p>	<p>Facilitó el diálogo entre las autoridades encargadas de la formulación de políticas y las instituciones de microfinanciación para asegurar el reconocimiento de las instituciones financieras no bancarias. Realizó estudios sobre las lagunas financieras y obstáculos que dificultan el acceso de las microempresas a la financiación.</p>

Indicador iv): Número de asociaciones regionales e internacionales, incluidas las que se establezcan con las organizaciones multilaterales y las instituciones de Bretton Woods, que utilizan las investigaciones, las herramientas o los productos de la OIT para formular recomendaciones de política sobre el empleo productivo y el trabajo decente

**Meta:** 5 asociaciones regionales o internacionales.

**Resultado:** 11 asociaciones regionales o internacionales.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>El Banco Africano de Desarrollo, la Unión Africana, la Organización Árabe del Trabajo</b> y la OIT formularon recomendaciones conjuntas de política sobre el impacto de la crisis económica y el seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo.</p> <p>Tras la firma de acuerdos con la OIT, <b>el Banco Africano de Desarrollo, la Corporación Andina de Fomento, el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Unión Europea y el Banco Mundial</b> dejaron reflejados los enfoques de la OIT en sus programas de infraestructura.</p> <p><b>El Banco Asiático de Desarrollo, el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido</b> y la OIT realizaron un «diagnóstico de los obstáculos al crecimiento» en Nepal, cuyos resultados se presentaron a la Comisión Nacional de Planificación.</p> <p><b>El Consejo de Europa</b> y la OIT elaboraron recomendaciones conjuntas de política que incluían cuestiones de empleo y trabajo decente en el contexto de evaluaciones inter pares de políticas de empleo en siete países de Europa Sudoriental.</p> <p><b>La Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas</b>, en colaboración con la OIT, amplió los ODM para incluir nuevas metas en relación con el empleo y cuatro nuevos indicadores del empleo.</p> <p><b>La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y la Secretaría de la Red de Empleo para los Jóvenes</b> colaboraron con la OIT para formular y ejecutar el Programa sobre Trabajo Productivo y Decente para los Jóvenes en los países de la Unión del Río Mano (África Occidental), impulsado por múltiples partes interesadas.</p>	<p>Aportó documentos técnicos e investigación y participó en la organización de reuniones en cuatro regiones.</p> <p>Proporcionó datos sobre empleo y trabajo decente para la concepción y la ejecución de programas de infraestructura.</p> <p>Organizó una encuesta empresarial conjuntamente con la Federación Nepalesa de Cámaras de Comercio y de Industria. Los resultados proporcionaron clasificaciones de los principales obstáculos al crecimiento en Nepal.</p> <p>Proporcionó asistencia técnica para las evaluaciones inter pares. Organizó seminarios tripartitos y de formación.</p> <p>Proporcionó asistencia técnica, entre otras cosas, mediante la realización de una <i>Guía</i> en cuatro idiomas, y dispuso formación para 24 países africanos sobre los nuevos indicadores del empleo de los ODM.</p> <p>Proporcionó asistencia técnica para la concepción del programa. Celebró consultas. Realizó estudios.</p>

**91.** También debe señalarse que:

- **La Comisión Europea** y la OIT han iniciado una colaboración para ampliar la base de conocimientos sobre empleo y trabajo decente en los países de la cuenca del Mediterráneo, con la que se pretende facilitar las discusiones y decisiones en materia de políticas en los países en cuestión.

Indicador v): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar o perfeccionar indicadores clave del mercado de trabajo, o para concebir o perfeccionar el análisis de las tendencias del empleo y del mercado de trabajo

**Meta:** 10 Estados Miembros de 4 regiones.

**Resultado:** 19 Estados Miembros de 2 regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Botswana, Etiopía, Ghana, Liberia, Malawi, Namibia, Nigeria, Rwanda, Sierra Leona, Somalia, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia</b> reforzaron sus conocimientos estadísticos y analíticos.	Construyó capacidad para producir y analizar indicadores de trabajo decente e indicadores de empleo para los ODM. Se han realizado o están en curso estudios por país de indicadores de empleo en Botswana, Lesotho, Ghana, Mozambique y República Unida de Tanzania.
<b>Camboya, India, Nepal, Sri Lanka, Pakistán y Viet Nam</b> comenzaron a mejorar sus sistemas de información sobre el mercado de trabajo.	Proporcionó apoyo financiero, técnico y para la construcción de capacidad en materia de generación de datos, información y análisis del mercado de trabajo.

**Resultado inmediato 2a.2: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en el ámbito del desarrollo para formular y aplicar políticas y programas de inversiones con alto coeficiente de empleo centradas en las infraestructuras**

Indicador i): Número de Estados Miembros que utilizan herramientas o metodologías de la OIT para aumentar la proporción de programas de inversión pública o privada destinada a inversiones con alto coeficiente de empleo

**Meta:** 10 Estados Miembros en la región de África, y 5 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 10 Estados Miembros en la región de África, y 8 Estados Miembros en las demás regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Camboya, Camerún, Etiopía, Ghana, Madagascar, Mozambique, Paraguay, Filipinas, Rwanda y Sudáfrica</b> concibieron y supervisaron inversiones en infraestructura para obras públicas en los ámbitos local, rural y urbano, transporte, agricultura, educación y medio ambiente, utilizando herramientas y metodologías de la OIT.	Elaboró herramientas mejoradas para la evaluación del impacto en el empleo y promovió la evaluación del potencial de empleo de las inversiones públicas en infraestructura. Proporcionó asistencia técnica para la concepción, supervisión y evaluación del impacto de componentes de infraestructura del programa de inversión pública. Impartió cursos abiertos para funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales en el Centro de Turín.
<b>Camerún, Ghana, Indonesia, Madagascar, Paraguay y Sudáfrica</b> adoptaron políticas nacionales que promueven enfoques intensivos en empleo y establecieron mecanismos institucionales para el diálogo sobre análisis y creación de vínculos entre inversión y empleo.	Facilitó la elaboración de estrategias sectoriales en la planificación y presupuestación nacional. Ejecutó programas a petición de los gobiernos y los interlocutores sociales para el desarrollo de tecnologías, para fines de demostración y para la construcción de capacidad.
<b>India, Indonesia, Kenya, Liberia, Nepal, Pakistán, Sierra Leona y Timor-Leste</b> concibieron y supervisaron componentes de infraestructura en el marco de programas públicos de empleo y programas de garantía del empleo, utilizando herramientas y metodologías de la OIT.	Asistió en el diseño, supervisión y evaluación del impacto de los programas públicos de empleo y los programas de garantía del empleo.

92. Debería asimismo señalarse que, con la asistencia de la OIT:

- **Benin, Camerún, Madagascar, Malí y Paraguay** están en proceso de adaptar la legislación nacional para integrar las cuestiones de empleo y las normas del trabajo en la contratación pública.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que demuestran la viabilidad técnica, práctica y económica de los programas de infraestructuras con alto coeficiente de empleo

**Meta:** 6 Estados Miembros en la región de África, y 6 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 10 Estados Miembros en la región de África, y 6 Estados Miembros en las demás regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Azerbaiyán, Côte d'Ivoire y Kenya</b> incorporaron conceptos de colocación profesional para jóvenes desempleados mediante el desarrollo de infraestructura rural y urbana en iniciativas públicas (a corto plazo) y privadas (a largo plazo).</p> <p><b>Camerún, República Democrática del Congo, Côte d'Ivoire, Etiopía, Haití, Indonesia, Kenya, República Democrática Popular Lao, Liberia, Madagascar, Malí, Paraguay, Filipinas, Somalia y Sudáfrica:</b> Interlocutores tanto privados como públicos demostraron la eficacia técnica, práctica y económica de los enfoques del PIIE en el ámbito del desarrollo de infraestructura, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la elección de la tecnología adecuada para el desarrollo de infraestructura rural y urbana, mediante la utilización de los recursos locales para la provisión de la infraestructura, el aumento del empleo, la rehabilitación de los entornos productivos y la mejora de los medios de subsistencia;</li> <li>■ una buena gobernanza en prácticas de contratación y adquisiciones, teniendo en cuenta las cuestiones de empleo y las normas del trabajo;</li> <li>■ capacidad para garantizar que se respeten los criterios de calidad y producción en las relaciones con los consultores y contratistas privados.</li> </ul>	<p>Promovió estrategias participativas de desarrollo local para la creación de empleo, la mejora de los medios de subsistencia y el desarrollo de infraestructura para hombres y mujeres de las zonas rurales y urbanas.</p> <p>Contribuyó a demostrar que la creación de empleo a través de programas de infraestructura en beneficio de mujeres, hombres y jóvenes era técnicamente factible y económicamente viable. Elaboró manuales técnicos, directrices y materiales didácticos y desarrolló la capacidad de organismos gubernamentales, operadores del sector privado y comunidades en relación con la elección de la tecnología y las soluciones técnicas adecuadas basadas en recursos locales, así como con las cuestiones de funcionamiento, de gestión, y económicas.</p>

93. También debería señalarse que, con la asistencia de la OIT:

- **Camboya, Ghana, Indonesia, Lesotho, Madagascar, Nicaragua, Sudáfrica, Uganda y Zambia** están examinando estrategias de contratación para la provisión de infraestructura que favorezcan el acceso de las PYME a los contratos públicos y garanticen condiciones de trabajo decentes.

### **Resultado inmediato 2a.3: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas o programas centrados en el empleo de los jóvenes**

Indicador i): Número de Estados Miembros que utilizan la asistencia técnica, los datos, la formación, las herramientas o las metodologías de la OIT para formular políticas, planes de acción o programas nacionales que promueven el empleo productivo, los derechos en el trabajo y/o la adecuada protección social para los jóvenes de ambos sexos

**Meta:** 7 Estados Miembros en la región de África, y 8 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 10 Estados Miembros en la región de África, y 7 Estados Miembros en las demás regiones.

<b>Resultados</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<b>Benin, Côte d'Ivoire, Malí, Indonesia y Lesotho</b> formularon programas nacionales específicos de empleo para los jóvenes a fin de mejorar el empleo para este colectivo.	Proporcionó asistencia técnica para la formulación y la ejecución de programas destinados a mujeres y hombres desfavorecidos, y para la reforma del organismo nacional para el empleo juvenil (Malí).
<b>Botswana, República Democrática del Congo, Egipto, Perú, Serbia, Timor-Leste, Viet Nam y Zimbabwe</b> adoptaron planes nacionales de acción dirigidos a promover el trabajo decente para los jóvenes a través de la coordinación interinstitucional y la coherencia de las políticas.	Proporcionó asistencia técnica a instituciones estatales y a los interlocutores sociales para determinar las prioridades en ámbitos de política que competen a los ministerios encargados de las políticas económicas, laborales y sociales. Ayudó a reforzar la capacidad de la administración del trabajo para lograr objetivos de política de empleo juvenil y para impulsar el diálogo sobre el empleo de los jóvenes.
<b>Jordania, Liberia, Paraguay y Sierra Leona</b> integraron el empleo de los jóvenes en los marcos nacionales de desarrollo o en las políticas nacionales de empleo.	Proporcionó asistencia técnica y servicios de asesoramiento en materia de políticas para establecer prioridades, metas, objetivos e indicadores en relación con el empleo juvenil en los marcos nacionales de desarrollo y en las políticas nacionales de empleo.

### **Resultado intermedio 2b: Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una mayor disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces**

#### **Principales logros**

94. Las Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, adoptadas por la Conferencia en 2008, establecen prioridades para las actividades de investigación, asistencia técnica y promoción de la OIT.
95. Las Conclusiones exhortan a que se integre el desarrollo de las calificaciones en las estrategias de desarrollo nacional y sectorial, principio que orientó los objetivos de investigación de la Oficina: vincular las competencias laborales al desarrollo de tecnología y a los empleos verdes, mejorar los sistemas de aprendizaje profesional informal, así como el uso y el impacto de los componentes de los sistemas de competencias laborales en los países en desarrollo, como los marcos de calificaciones, y los programas de formación y reconversión profesional y los servicios de empleo, con miras a reducir las pérdidas de empleos y acelerar la reinserción en el empleo de los trabajadores desplazados durante las

crisis económicas. Esta investigación contribuyó en gran medida a ampliar la base de conocimientos de la OIT en este ámbito y sus conclusiones están utilizándose para el asesoramiento en materia de políticas y la prestación de servicios a los mandantes.

96. La crisis económica y financiera suscitó un interés renovado en la función de los servicios públicos nacionales de empleo. La asistencia prestada por la Oficina a los servicios públicos nacionales de empleo para ampliar sus servicios de búsqueda de empleos adaptados a las calificaciones, de asesoramiento y de formación para los nuevos solicitantes de empleo, y para poner a las empresas en contacto con los programas que pueden ayudarlas a evitar despidos, demostró ser oportuna y eficaz en muchos países. *La Guía sobre el desplazamiento de los trabajadores: algunas herramientas para reducir el impacto en los trabajadores, las comunidades y las empresas* se actualizó y publicó de nuevo, y se completó con un conjunto de estudios analíticos de casos por país. La Oficina trabajó en estrecha colaboración con la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo para que su Congreso de 2009 se centrara en la respuesta a la crisis, y brindó ayuda para la realización de una encuesta entre los miembros a fin de identificar las buenas prácticas.
97. Se reforzó la colaboración interinstitucional sobre formación profesional con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), los bancos regionales de desarrollo y la Fundación Europea de Capacitación, con el fin de identificar las buenas prácticas y mejorar la coherencia del asesoramiento en materia de políticas entre los distintos organismos. A través del Centro de Turín se dispensaron nuevos cursos de formación sobre políticas y sistemas de desarrollo de las calificaciones, discapacidad e igualdad, y reglamentación de las actividades de las agencias de empleo privadas.
98. Las Conclusiones de 2008 también exhortaban a la Oficina a coordinar la prestación de asistencia para el desarrollo de las calificaciones en el ámbito nacional en el marco de la iniciativa «Unidos en la Acción». Los resultados alcanzados a este respecto fueron, entre otros: la adopción de una declaración sobre integración de la discapacidad por el Parlamento de Zambia, con el establecimiento de un equipo de tareas de las Naciones Unidas sobre la discapacidad para apoyar su aplicación en todo el sistema de las Naciones Unidas; la implantación a escala local de programas para mejorar el aprendizaje profesional informal como parte del programa conjunto «Una ONU» sobre empleo y empoderamiento económico, en la República Unida de Tanzania, y la reforma de los sistemas de enseñanza y formación técnica y profesional en Iraq.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

99. Muchas regiones están otorgando prioridad creciente a la necesidad de trabajo decente en las zonas rurales. La eficacia, en muchos países, de la Capacitación para el Empoderamiento Económico Rural, el programa de la OIT que vincula la formación de base comunitaria con la iniciativa empresarial y las oportunidades de mercado, ha suscitado la demanda de programas similares en África, los países insulares del Pacífico y Asia meridional. Se elaboró un manual genérico para administradores de programas y responsables nacionales de la formulación de políticas, con nuevos módulos sobre género y discapacidad, a fin de agilizar el desarrollo de nuevos proyectos de cooperación técnica.
100. Una de las enseñanzas que emergen es la importancia de contar con servicios básicos que funcionen antes de que se produzca una crisis, lo cual hace que esté aumentando el número de solicitudes de asistencia para aumentar la capacidad a más largo plazo. Atender la creciente demanda relativa al fortalecimiento de los servicios públicos de empleo exige movilizar fondos para programas multinacionales, en especial en África y los Estados

árabes. Ello ofrecerá mayores oportunidades para el aprovechamiento eficaz de las herramientas y los conocimientos técnicos existentes.

- 101.** Otro reto es continuar mejorando en el plano local la pertinencia y coherencia de la investigación y el desarrollo de herramientas de los distintos programas regionales, con el Centro de Turín y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), así como con los proyectos de cooperación técnica en materia de desarrollo de las calificaciones y otros proyectos conexos en los ámbitos del empleo de los jóvenes, el desarrollo económico local, el trabajo infantil y la migración.
- 102.** Como se ilustra en el recuadro siguiente, la formulación eficaz de una política nacional de desarrollo de las calificaciones exige coordinación entre muchos ministerios, así como con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Oficina tratará de reforzar la capacidad institucional para la colaboración interministerial y con los interesados a fin de que los Estados Miembros puedan integrar el desarrollo de las calificaciones en las estrategias de desarrollo nacional y sectorial, ampliar el acceso a la formación y a los servicios de empleo para los jóvenes de ambos sexos, así como para las comunidades rurales y las personas con discapacidades, y crear un entorno normativo que promueva la formación en el lugar de trabajo y el aprendizaje permanente.

**Política nacional de la India en materia de desarrollo de las calificaciones**

En febrero de 2009, el Gobierno de la India adoptó su política nacional de desarrollo de las calificaciones como marco para garantizar la existencia de una fuerza de trabajo calificada que responda a las necesidades de los empleadores, con la que se incrementó la capacidad de formación hasta más de diez millones de personas formadas por año, y la tasa de actividad de los grupos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo. Esta política es el resultado de la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Desarrollo de los Recursos Humanos y otros ministerios competentes, la Comisión de Planificación, los gobiernos estatales, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, la comunidad académica, los organismos de formación, los organismos de las Naciones Unidas y los profesionales de la formación. La OIT facilitó las consultas entre múltiples interesados, dio a conocer la experiencia internacional y promovió el uso de las normas internacionales del trabajo como referentes a la hora de formular la política nacional. La labor con los mandantes se ha orientado ahora a mejorar el nivel de calificación de la fuerza de trabajo.

**Resultado inmediato 2b.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y los mandantes para elaborar o aplicar políticas de formación**

Indicador i): Número de Estados Miembros cuyos mandantes elaboran nuevas políticas de formación o modifican las existentes para que respondan mejor al mercado de trabajo o al desarrollo técnico, y para hacerlas más accesibles a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo

**Meta:** 9 Estados Miembros en la región de África, y 9 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 5 Estados Miembros en la región de África, 10 Estados Miembros en las demás regiones, 1 subregión y 1 región.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Azerbaiyán y Kirguistán:</b> Los ministerios de trabajo incorporaron herramientas prácticas y métodos de formación profesional y empresarial, orientados particularmente a los jóvenes y a otros grupos vulnerables.</p>	<p>Proporcionó formación basada en las competencias y formación por módulos para la adquisición de calificaciones, así como asistencia técnica para la creación de una plataforma regional de formación y un sistema de aprendizaje a distancia. Elaboró materiales de formación modular en colaboración con instituciones locales de formación.</p>
<p><b>Bangladesh</b> creó un Consejo Nacional para el Desarrollo de las Calificaciones con el mandato de formular una política a ese respecto y proporcionar el apoyo necesario a las instituciones para vincular a los formadores con la industria. Los consejos sectoriales sobre calificaciones participaron en los debates sobre políticas y en la preparación de los marcos de calificaciones para adaptar la formación a las necesidades del mercado de trabajo. El Gobierno firmó un memorando de entendimiento con la ONG Grameen Shakti para formar técnicos en energía solar.</p>	<p>Asistió al Consejo Nacional para el Desarrollo de las Calificaciones facilitando las consultas tripartitas, desarrollando la capacidad de los responsables de la formulación de políticas de alto nivel, formando a los mandantes tripartitos en colaboración con el Centro de Turín y experimentando métodos para vincular a las instituciones de formación con los empleadores en cuatro sectores industriales.</p>
<p><b>Burkina Faso y Níger</b> ejecutaron un proyecto piloto de formación del que se beneficiaron directamente unas 240 mujeres de comunidades rurales seleccionadas. Los responsables de la formulación de políticas apoyaron la difusión del enfoque mediante políticas nacionales de desarrollo rural y programas más amplios de cooperación técnica.</p>	<p>Adaptó la metodología de la Capacitación para el Empoderamiento Económico Rural a las circunstancias de los países del África Occidental y realizó experiencias piloto del método para ampliar el acceso a la formación profesional en las zonas rurales, en especial de las mujeres pobres.</p>
<p><b>China:</b> La Federación de Personas con Discapacidades y el Ministerio de Finanzas establecieron políticas y normativas relativas a programas y servicios para personas con discapacidad psíquica o intelectual.</p>	<p>Facilitó la investigación nacional sobre la situación de las personas con dificultades psíquicas respecto del acceso a la formación y al empleo, así como en relación con los derechos humanos en general.</p>
<p><b>Egipto</b> creó un subgrupo interministerial y de donantes bajo la coordinación del Programa de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional para reformar el sistema de aprendizaje profesional vigente. Una Comisión compuesta por cinco ministerios redactó una nueva estrategia y reformó los mecanismos de gobernanza en materia de enseñanza y formación técnica y profesional, a fin de incluir el tema de los derechos en el trabajo de las personas con discapacidades.</p>	<p>Evaluó un proyecto de aprendizaje profesional doble y realizó investigaciones sobre el uso de un sistema de aprendizaje profesional informal. Concibió un programa de aprendizaje profesional para un proyecto sobre trabajo infantil. Proporcionó asistencia técnica para redactar y elaborar un programa conjunto de las Naciones Unidas sobre la discapacidad.</p>
<p><b>Etiopía</b> adoptó una nueva declaración relativa a las personas con discapacidades.</p>	<p>Proporcionó formación sobre los derechos relacionados con el empleo de las personas con discapacidades con miras a la elaboración de nueva legislación.</p>
<p><b>Granada</b> creó un organismo con funciones de coordinación en materia de formación.</p>	<p>Realizó una serie de actividades de promoción y de formación.</p>
<p><b>La India</b> aprobó una política nacional de desarrollo de las calificaciones tras un proceso de un año de consultas tripartitas con el que se logró el apoyo de ministerios, la comunidad académica, organismos de las Naciones Unidas y ONG.</p>	<p>Facilitó el proceso nacional de consulta y proporcionó asistencia técnica a cada uno de los cuatro comités técnicos que participaron en la formulación de la política.</p>
<p><b>Indonesia:</b> El Ministerio de Educación Nacional incorporó el paquete de formación «Conocer el mundo de la empresa» KAB en su programa de formación de profesores y en los servicios de orientación profesional de seis provincias. Tres instituciones de formación profesional y 25 formadores aplicaron nuevos métodos de formación basados en las competencias.</p>	<p>Capacitó a funcionarios del Ministerio de Trabajo en formación basada en las competencias, en colaboración con el Centro de Turín. Realizó un inventario de calificaciones para los servicios de empleo e impartió formación para el perfeccionamiento profesional.</p>

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Filipinas:</b> El Departamento de Educación mejoró los contenidos sobre iniciativa empresarial en el currículum nacional de la enseñanza secundaria. El Grupo de Trabajo Presidencial sobre Educación utiliza los métodos de la OIT de evaluación de las calificaciones como base para su propia planificación.</p>	<p>Facilitó la nueva formulación del currículum de la enseñanza secundaria en el marco del programa conjunto OIT/UNICEF/OIM/UNFPA.</p>
<p><b>Serbia</b> adoptó una Ley sobre Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidades que incluye disposiciones sobre formación. Los interlocutores sociales han preparado planes específicos de acción para aplicar la nueva ley.</p>	<p>Proporcionó información sobre la legislación adecuada, su aplicación y seguimiento, en colaboración con el Centro de Turín.</p>
<p><b>Sudán:</b> El Gobierno del Sudán Meridional adoptó una nueva política en materia de enseñanza y formación técnica y profesional. El Gobierno y los interlocutores sociales establecieron prioridades para la reforma del sistema de enseñanza y formación técnica y profesional en el Sudán Septentrional.</p>	<p>Promovió la Recomendación núm. 195 y las conclusiones de la Conferencia en foros tripartitos. Evaluó el sistema de formación e impartió cursos de perfeccionamiento al personal directivo del Consejo Supremo para la Formación y el Aprendizaje Profesionales.</p>
<p><b>Timor-Leste</b> creó un Instituto Nacional de Desarrollo de los Recursos Humanos para mejorar el sistema nacional de formación para la adquisición de calificaciones, dirigido por una Junta Ejecutiva Tripartita. El Consejo de Ministros aprobó la estrategia nacional de desarrollo de las calificaciones.</p>	<p>Prestó asistencia para formular la estrategia (formación del personal, estudios y análisis de base sobre las carencias de competencias laborales sectoriales). Facilitó la creación de capacidad institucional y la formulación de políticas, con participación de los mandantes en proyectos sobre competencias laborales, iniciativa empresarial y empleo juvenil.</p>
<p><b>América Central:</b> Las instituciones de formación profesional de la subregión adoptaron 20 normas del trabajo. En Costa Rica, la República Dominicana y Guatemala, estas instituciones crearon unidades de tecnología de la información y la comunicación. En Guatemala se creó una unidad de certificación de calificaciones para adaptar los cursos de formación a las necesidades del mercado.</p>	<p>Organizó 158 cursos virtuales y dos cursos presenciales y estableció tres plataformas de tecnología de la información para 17.800 cursillistas. Desarrolló la capacidad de las instituciones de formación profesional en lo que respecta a los métodos de formación, mediante la colaboración con el programa español Aula Mentor.</p>
<p><b>Región de las Américas:</b> Las instituciones de la red OIT/CINTERFOR adoptaron nuevas políticas de formación.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica a las instituciones de formación, realizó investigaciones y estudios.</p>

### 103. También debería señalarse que, con la asistencia de la OIT:

- En **Barbados**, el Consejo de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional procedió a examinar su labor a la luz de la Recomendación núm. 195 y de la discusión sobre las calificaciones celebrada durante la reunión de 2008 de la Conferencia.
- **Santa Lucía** inició una revisión de su política en materia de enseñanza y formación técnica y profesional.
- **Trinidad y Tabago** y **Santa Lucía** están institucionalizando la participación de los interlocutores sociales del ámbito de la enseñanza y formación técnica y profesional en la formulación de políticas.
- La **República Unida de Tanzania**, tras una labor de promoción con la Asociación de Empleadores de Tanzania, ha comenzado una reforma para la mejora del aprendizaje profesional informal con el gobierno local y los empleadores de dos áreas seleccionadas.
- En **Yemen**, el Ministerio de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional creó un Departamento para la Formación y Educación de las Niñas. Se ha dispensado

formación a los profesionales de la enseñanza y formación técnica y profesional y se ha realizado una campaña en los medios de comunicación.

- **Zimbabwe** está elaborando una política nacional en materia de calificaciones mediante un proceso multiministerial y la está integrando en el marco de su política de empleo.

### **Resultado inmediato 2b.2: Mejora la capacidad de los Estados Miembros para establecer o prestar servicios de empleo**

Indicador i): Número de Estados Miembros que mejoran los servicios públicos de empleo o el entorno normativo de los servicios privados de empleo para que respondan mejor al mercado de trabajo o sean más accesible a aquéllos que están discriminados en el mercado de trabajo

**Meta:** 3 Estados Miembros en la región de África, y 3 Estados Miembros en otras regiones.

**Resultado:** 2 Estados Miembros en la región de África, 5 Estados Miembros en otras regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Albania</b> ratificó los Convenios núms. 88 y 122 y diseñó un sistema de seguimiento y evaluación para valorar la pertinencia y el impacto de los programas de empleo y formación. Los servicios públicos de empleo ampliaron su capacidad para formular, orientar, administrar y supervisar políticas activas de mercado de trabajo y orientación profesional.	Asistió a los servicios públicos de empleo en la concepción de directrices y procedimientos para la ejecución y evaluación de programas y servicios. Estableció un sistema para medir el impacto real de los programas. Organizó formación sobre formulación, seguimiento y evaluación de estas políticas para los asesores de los servicios de empleo.
<b>Argentina</b> creó una red de servicios de empleo para reforzar 282 oficinas de empleo municipales.	Reforzó la capacidad de gestión del Ministro de Trabajo. Elaboró materiales e impartió formación al personal de las oficinas de empleo.
<b>China</b> reforzó la capacidad de su servicio de empleo para implementar programas de empleo destinados a distintos grupos.	Proporcionó asistencia técnica para la organización de seminarios sobre la subcontratación y la orientación profesional en los servicios públicos de empleo y sobre la gestión de estos últimos. Proporcionó asistencia al servicio nacional de empleo tras el terremoto en la provincia de Sichuan.
<b>Egipto:</b> El Ministerio de Mano de Obra y Migración creó unidades piloto para los jóvenes en las oficinas del servicio público de empleo en cinco gobernaciones.	Proporcionó apoyo técnico y financiero a las oficinas del servicio público de empleo. Tradujo manuales de la OIT sobre orientación profesional destinados al personal y a los solicitantes de empleo.
<b>Indonesia:</b> Java Oriental mejoró sus servicios de empleo a partir de los resultados de la labor de inventariado de competencias y de clasificación de profesiones de la OIT. Escuelas de seis provincias utilizan el manual de orientación profesional de la OIT.	Elaboró un manual de orientación profesional, formó a orientadores escolares y evaluó los mercados de trabajo locales.
<b>Liberia</b> creó una División de Servicios de Empleo y está reformando la Oficina Nacional de Empleo.	Realizó una evaluación de los servicios públicos de empleo nacionales. Proporcionó asesoramiento sobre reestructuración y formación del personal. Celebró consultas con empleadores y grupos de trabajadores clave sobre la adaptación de los servicios de empleo.
<b>República de Moldova:</b> El Servicio Nacional de Empleo comenzó a aplicar la estrategia a largo plazo sobre programas de empleo con perspectiva de género, centrándose en los grupos desfavorecidos.	Formó al personal del servicio público de empleo para realizar análisis del mercado de trabajo local, establecer el perfil de los solicitantes de empleo, aplicar medidas proactivas para los grupos desfavorecidos y mejorar los procedimientos de trabajo.

## Resultado intermedio 2c: Las empresas sostenibles crean empleos productivos

### Principales logros

**104.** Las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia en 2007, guiaron la labor de la Oficina durante el bienio. Los principales logros en este ámbito fueron los siguientes:

- En dos Estados Miembros se puso a prueba una herramienta de diagnóstico de reciente creación, basada en las 17 condiciones de sostenibilidad establecidas en las Conclusiones de 2007, que está contribuyendo a ampliar la capacidad de los mandantes para evaluar la situación y participar en reformas destinadas a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles.
- En África, Asia y Europa, los mandantes reconocen de manera creciente la importancia de la educación sobre iniciativa empresarial como estrategia para abordar las cuestiones de empleo juvenil. La presencia del programa de la OIT «Conocer el mundo de la empresa» se amplió de 35 a 48 Estados Miembros.
- Se incorporaron enfoques integrados y sistémicos para la mejora de las cadenas de valor y el desarrollo económico local integrado, basados en buenas prácticas relativas a la creación de más y mejores puestos de trabajo, en cinco programas de actividades prácticas de la OIT, tres programas en el marco del proyecto «Una ONU», y una serie de estrategias locales de recuperación del empleo.
- Otro logro fue el reconocimiento por la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial de que las críticas técnicas formuladas por la OIT respecto de la metodología en la que se basa el indicador sobre empleo de trabajadores de su informe anual *Doing Business* estaba bien fundada, y de que, por consiguiente, dicho indicador podría no ser adecuado. El indicador había suscitado mucha controversia debido al modo en que se calcula y utiliza, pues implicaba, entre otras cosas, que podía lograrse una «mejor» puntuación a expensas de los derechos de los trabajadores.
- La creación del servicio de asistencia de la OIT para proporcionar asesoramiento a los usuarios, entre ellos directivos empresariales y trabajadores, fue un paso importante para lograr que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se aplique a las actividades de esas empresas. A finales de 2009, el servicio, iniciado en marzo del mismo año, había respondido a más de 80 solicitudes de consulta.

**105.** Los principales logros en relación con la respuesta de la OIT a la crisis, centrada en el empleo, fueron los siguientes:

- El enfoque de la OIT para las coyunturas posteriores a los conflictos fue incorporado sistemáticamente en los foros internacionales, así como en el proceso de elaboración de herramientas de las Naciones Unidas para la recuperación y la reconstrucción después de un conflicto. Diecinueve organismos se comprometieron a adoptar la política común de las Naciones Unidas destinada a maximizar el impacto de la labor de apoyo al empleo y la reintegración en países que acaban de superar un conflicto. Esto dio a la OIT un papel de liderazgo en la concepción y aplicación de marcos de trabajo decente coherentes en este tipo de coyunturas, así como en la elaboración de las Normas integradas de desarme, desmovilización y reintegración de las Naciones Unidas y de materiales didácticos para la reintegración socioeconómica de los excombatientes.

- Se llevaron a cabo iniciativas similares en el ámbito de la gestión de riesgos de desastres para tener en cuenta los objetivos de trabajo decente a la hora de abordar la recuperación de los medios de subsistencia y del empleo. El Grupo de Trabajo temático sobre primeras actividades de recuperación del Comité Permanente entre Organismos y la Plataforma Internacional de Recuperación proporcionaron a la OIT una vía para fomentar el Programa de Trabajo Decente en las recomendaciones de políticas pertinentes.
- La colaboración con el Fondo Mundial para la reducción de los desastres naturales y la recuperación, del Banco Mundial, abrió el camino para la participación de la OIT en las evaluaciones de los daños, pérdidas y necesidades provocados por desastres, realizadas en colaboración con las Naciones Unidas. La OIT pudo dejar constancia de las repercusiones en el empleo y en los ingresos en cuatro informes de evaluación (Bangladesh, Haití, Madagascar y Myanmar) presentados a los gobiernos y a los donantes internacionales, lo cual, a su vez, amplió las oportunidades de negociación sobre programas de recuperación en caso de desastre.
- La OIT desplegó esfuerzos para ampliar sus programas preventivos en Asia, así como para prestar asistencia a las PYME que corrían mayores riesgos de verse afectadas por la gripe aviar y la epidemia causada por el virus H1N1. En relación con la crisis de la seguridad alimentaria, la OIT se unió al Equipo de Tareas de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la crisis mundial de la seguridad alimentaria y proporcionó análisis y datos para el Marco Amplio para la Acción revisado de dicho Equipo.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

106. La OIT continuó avanzando en la aplicación y el desarrollo de herramientas para la promoción de las empresas, entre otras cosas en el contexto de la respuesta a la crisis. Intensificando la colaboración y las alianzas, la Oficina pudo aumentar la eficacia y el alcance de sus servicios de asesoría, de asistencia técnica y de formación para los mandantes.
107. Sin embargo, la aplicación de las Conclusiones de la Conferencia de 2007 relativas a la promoción de empresas sostenibles resultó difícil en ciertos momentos. La demanda de servicios en relación con las condiciones para un entorno propicio alcanzaron el nivel de la demanda de servicios para el desarrollo de las empresas y de la iniciativa empresarial. De igual forma, si bien el servicio de asistencia de la OIT en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales demostró ser útil y pertinente, la presentación de informes exhaustivos es limitada debido a la confidencialidad del mismo.
108. Se confirmó la demanda creciente de políticas coherentes y de estrategias integradas para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente en la práctica. Hace falta mejorar los métodos para identificar los sectores económicos y las cadenas de valor con gran potencial para el desarrollo empresarial y la creación de empleo. En lo que respecta al desarrollo de las cooperativas, la OIT tiene la oportunidad de prestar su ayuda a las instituciones para incrementar la capacidad de las cooperativas de crear más y mejores empleos, sobre todo en las zonas rurales. La experiencia también ha demostrado que trabajar a múltiples niveles es más eficaz, como ilustra el ejemplo del recuadro que figura al final de la presente sección. Las actividades de promoción y los cambios en las políticas han de complementarse con asistencia técnica y construcción de capacidad para ayudar a las empresas sostenibles a responder a los desafíos económicos, sociales y ambientales.
109. De cara al futuro, los cambios en la arquitectura de la ayuda ofrecen la oportunidad de mejorar la labor de la OIT en relación con las empresas sostenibles. La cooperación técnica

se dirige cada vez más desde las oficinas exteriores y gana en multidimensionalidad, de forma que el apoyo a las empresas y las cuestiones de política se abordan conjuntamente. Los problemas medioambientales y el cambio climático están cada vez más presentes en las solicitudes de asistencia para mejorar el rendimiento ecológico de las empresas y para la creación de empleos verdes. La Oficina aprovechará lo anterior para proporcionar a los mandantes servicios mejorados en consonancia con las Conclusiones de la Conferencia de 2007. El Programa Empleos Verdes formará parte integrante de la respuesta de la Oficina a la demanda creciente de asistencia con la exigencia de la sostenibilidad medioambiental.

- 110.** En lo que respecta a la respuesta a la crisis, la experiencia demuestra que en países que sufren crisis repentinas, e incluso en los afectados por crisis prolongadas (conflictos, sequías, etc.), la respuesta de los gobiernos y de los interlocutores sociales no es sistemática, debido a su falta de capacidad, conocimientos o recursos. Con el fin de continuar mejorando el nivel de preparación, la OIT necesita desarrollar en mayor medida la capacidad de los mandantes, de su propio personal y, en algunos casos, también de las organizaciones colaboradoras a nivel nacional e internacional para participar eficazmente en las respuestas a las crisis.
- 111.** Otra enseñanza extraída es que la implicación de la OIT en las etapas iniciales de una crisis facilita la elaboración de una estrategia coherente y amplia que incorpore sistemáticamente el trabajo decente en la labor de recuperación y reconstrucción. Esto constituye una oportunidad que la OIT no debería desaprovechar. Además, implica que hay que incrementar los esfuerzos para que la prevención y el nivel de preparación ante las crisis se conviertan en un elemento permanente de los Programas de Trabajo Decente por País y de otros marcos de desarrollo más amplios, como los DELP y los MANUD.

#### Lucha contra la pobreza mediante el movimiento de cooperativas en África

El Sistema Cooperativo para África (CoopAFRICA) de la OIT, está promoviendo el desarrollo de las cooperativas en Botswana, Etiopía, Kenya, Lesotho, Rwanda, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia. En la mitad de su período de ejecución, el programa ha logrado los siguientes resultados:

- *A nivel macroeconómico*, el sistema de cooperativas es un elemento esencial de las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza, los marcos conjuntos de asistencia, los MANUD y los Programas de Trabajo Decente por País, así como de los programas y estrategias regionales y subregionales. Además, las políticas y leyes sobre cooperativas se han revisado en ocho países y están en proceso de revisión en otros cinco, lo cual contribuye a la mejora del entorno normativo y jurídico.
- *A nivel intermedio*, las cooperativas locales recurren a la asistencia organizativa y los servicios de desarrollo y supervisión empresarial de gran calidad proporcionados por las estructuras competentes de apoyo a las cooperativas.
- *A nivel microeconómico*, ha aumentado la capacidad de las cooperativas locales de crear empleo, generar ingresos, reducir la pobreza, proporcionar protección y hacer participar a las personas en la sociedad civil. El mecanismo de financiación *Challenge Fund*, que otorga financiación a través de un proceso competitivo, está siendo un instrumento eficaz a este respecto. Los primeros resultados indicativos muestran que se han beneficiado del programa y de sus centros de competencia unas 181.300 personas, ha mejorado la productividad de 104.300 oportunidades de empleo por cuenta propia y se han creado más de 1.100 puestos de trabajo.

**Resultado inmediato 2c.1: Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para formular políticas o disposiciones que generen más y mejores empleos en empresas y cooperativas sostenibles**

Indicador i): Número de mandantes y otras organizaciones que recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para establecer políticas o disposiciones centradas en promover las pequeñas empresas y las cooperativas

**Meta:** 10 Estados Miembros y 25 organizaciones en todas las regiones.

**Resultado:** 22 Estados Miembros.

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Benin, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Guinea Ecuatorial, Gabón, Guinea, Guinea-Bissau, Malí, Níger, Senegal y Togo</b> adoptaron una ley uniforme sobre cooperativas en consonancia con la Recomendación núm. 193, que complementa a las leyes adoptadas en el marco de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África. La ley representa un cambio hacia un sistema autónomo de cooperativas y contribuirá al desarrollo económico transfronterizo.	Formuló comentarios sobre varios proyectos de ley desde 1999. Proporcionó asistencia técnica a los mandantes a lo largo del proceso.
<b>Colombia:</b> Los mandantes desarrollaron un plan de acción para la organización tripartita ampliada de cooperativas existente, a fin de evitar el registro de «falsas cooperativas» que tratan de eludir el respeto de las normas del trabajo.	Proporcionó asistencia técnica para desarrollar el plan de acción. Celebró una reunión tripartita ampliada.
<b>Kenya</b> adoptó una Ley sobre Cooperativas Financieras.	Organizó seminarios sobre legislación en materia de reglamentación de las cooperativas.
<b>Lesotho</b> adoptó una política sobre cooperativas financieras.	Proporcionó asistencia técnica y financiera para formular la política.
<b>Mozambique y Uruguay</b> adoptaron nuevas leyes sobre cooperativas.	Proporcionó asistencia técnica y financiera para redactar las leyes, en colaboración con la Alianza Cooperativa Internacional (Uruguay).
<b>La República Unida de Tanzania</b> sometió a la aprobación del Gobierno la primera política para el desarrollo de las cooperativas en Zanzíbar.	Celebró una convención nacional de cooperativas.

**112.** También debería señalarse que, con la asistencia de la OIT:

- **Etiopía** ha decidido formular una política federal para el desarrollo de las cooperativas y sustituir la Declaración sobre cooperativas por una Ley Federal sobre Sociedades Cooperativas.
- **Kenya** está en proceso de redactar una política sobre las PYME que tiene en cuenta las opiniones de los interesados de estas empresas.
- **Liberia y Zambia** redactaron leyes sobre trabajo decente en las que se prevé potenciar la capacidad de las pequeñas empresas y las microempresas.

- El **territorio palestino ocupado** se comprometió a elaborar una legislación nacional sobre las PYME en consonancia con las normas internacionales del trabajo.
- **Turquía** redactó una política sobre cooperativas que respeta los valores y principios consagrados en la Recomendación núm. 193.

**Resultado inmediato 2c.2: Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para concebir programas de desarrollo económico local y mejorar las cadenas de valor y las empresas que generan más y mejores empleos**

Indicador i): Número de mandantes y de otras organizaciones<sup>5</sup> que utilizan las herramientas o metodologías de la OIT para establecer programas centrados en el desarrollo económico local, la mejora de las cadenas de valor o la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo

**Meta:** 75 antiguas organizaciones y 25 nuevas organizaciones en todas las regiones.

**Resultado:** 75 organizaciones, entre ellas 29 nuevas organizaciones, en todas las regiones.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Iniciativa empresarial y promoción de los jóvenes:</b> Las organizaciones aumentaron su capacidad para adoptar como modelo empresarial la iniciativa empresarial y la creación de empresas. El programa «Conocer el mundo de la empresa» se incluyó en los currículos escolares nacionales en más de 20 Estados Miembros.</p> <p>30 organizaciones distribuidas como sigue: Azerbaiyán (g), Cabo Verde (g), China (g, e), Indonesia (g), República Democrática Popular Lao (g), Malí (g, e), Mongolia (g, e), Marruecos (g), Mozambique (g, o), Nigeria (g), Omán (g), Filipinas (g, o), Federación de Rusia (g), Senegal (g), Sri Lanka (g), República Árabe Siria (g), República Unida de Tanzania (g, t), Timor-Leste (g), Túnez (g, o), Viet Nam (g, e) e Islas del Caribe (g, e).</p> <p>Ejemplo: En Omán, el Ministerio de Mano de Obra y Asuntos Laborales y el Centro de Formación Técnica y Profesional crearon una asociación nacional de formación empresarial.</p>	<p>Adaptó el programa «Conocer el mundo de la empresa» a las condiciones locales y formó a formadores. Proporcionó asistencia técnica mediante la prestación de servicios de asesoría y en materia de políticas. Ensayó y evaluó programas.</p>
<p><b>Desarrollo económico local:</b> Los mandantes utilizaron herramientas y métodos de la OIT en programas de desarrollo económico local, adaptando las estrategias de desarrollo empresarial y de las cadenas de valor para responder a las necesidades de los sectores empresariales locales.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica y creó capacidad para el desarrollo de las competencias laborales y de la economía local. Emprendió actividades de promoción, entre ellas campañas de sensibilización sobre igualdad de género.</p>

<sup>5</sup> Cada tipo de organización se abreviará de la siguiente manera: los gobiernos (g); las organizaciones de empleadores (e), las organizaciones de trabajadores (t) y otras organizaciones (o).

Resultados	Contribución de la OIT
<p>20 organizaciones distribuidas como sigue: Argentina (g), Camerún (o), Cabo Verde (g), China (g, e), Ghana (g), Indonesia (g), Kirguistán (g, e, o), Nepal (g, o), Filipinas (g, o), Sri Lanka (g), Uruguay (g, e, t) y Viet Nam (g, e).</p> <p>Ejemplo: En Nepal, el Gobierno y los interlocutores locales apoyaron la mejora de la cadena de valor en los sectores de la agricultura, el turismo, la producción de incienso y la artesanía, lo cual se tradujo en mejores lugares de trabajo y en un aumento de las oportunidades de empleo y de generación de ingresos en zonas rurales desfavorecidas. El desarrollo de infraestructura se vinculó a los sectores productivos, benefició a unos 280 hogares y 300 trabajadores, y generó 26.000 jornadas de trabajo remuneradas.</p> <p><b>Iniciativa empresarial femenina:</b> Gobiernos, interlocutores sociales, proveedores de servicios de desarrollo empresarial y ONG utilizaron las herramientas y métodos de la OIT para formular programas destinados a reforzar la capacidad de las mujeres empresarias.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica, y servicios de asesoramiento y creó capacidad mediante el desarrollo de estrategias de promoción del empleo y herramientas innovadoras para ayudar a las mujeres empresarias.</p>
<p>14 organizaciones distribuidas como sigue: Camboya (g, o), Etiopía (g, o), Kenya (g, o), Malí (e), República Unida de Tanzania (g, t, o), Uganda (g, o) y Zambia (g, o).</p> <p>Ejemplo: Se creó la Asociación Federativa de Mujeres Empresarias como organismo «central» en pro de un entorno empresarial favorable a las mujeres empresarias en Kenya. La asociación incrementó la representación de las mujeres en las entidades comerciales.</p>	
<p><b>Desarrollo de las empresas y de la iniciativa empresarial:</b> Gobiernos, organizaciones de empleadores y proveedores de servicios empresariales promovieron y ejecutaron programas de promoción de las PYME mediante el refuerzo de la capacidad técnica, organizativa y de gestión.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica dirigida a desarrollar la capacidad de las organizaciones locales para promover y dispensar formación en el marco del programa SIYB (<i>Start and Improve your Business</i> – Cree y mejore su empresa). Adaptó manuales y herramientas y formó a formadores.</p>
<p>11 organizaciones, distribuidas como sigue: Cabo Verde (g), Malí (g), Mongolia (g, e), Papua Nueva Guinea (g, o), Senegal (g), Islas Salomón (g, o) y Vanuatu (g, o).</p> <p>Ejemplo: El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Juventud de las Islas Salomón financiaron un concurso de proyectos empresariales destinado a las personas que han recibido formación en el marco del programa SIYB (<i>Start and Improve your Business</i> – Cree y mejore su empresa) y establecieron un servicio de asesoramiento para ayudarlas a desarrollar sus empresas.</p>	

Indicador ii): Número de organizaciones y de empresas multinacionales que recurren a la asistencia técnica o a la formación de la OIT para integrar los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en sus programas, actividades o políticas de organización

**Meta:** 30 organizaciones.

**Resultado:** 47 organizaciones.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay:</b> Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores mejoraron la capacidad de su personal para aplicar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.</p> <p>15 organizaciones (5 g, 5 e, 5 t).</p>	<p>Organizó, junto con el Ministerio de Trabajo de la Argentina, un foro subregional del Mercosur en el cual se celebraron debates y seminarios de construcción de capacidad en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Reunió a 50 empresas multinacionales de los países participantes para intercambiar experiencias y conocer el enfoque de la OIT en materia de responsabilidad social de la empresa.</p>
<p><b>Argentina y Ghana:</b> Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores crearon estructuras tripartitas de diálogo a nivel nacional para abordar las consecuencias en materia de políticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.</p> <p>14 organizaciones (10 g, 2 e, 2 t).</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica a los mandantes <i>para</i> crear una plataforma de diálogo. Organizó un seminario sobre creación de capacidad con nueve organismos gubernamentales (Argentina).</p>
<p><b>Bélgica, Finlandia, Noruega, Suiza y Zambia:</b> Instituciones financieras bilaterales de desarrollo (en Bélgica, Finlandia, Noruega y Suiza), una institución financiera multilateral de desarrollo y diez bancos locales (en Zambia) mejoraron los conocimientos de sus responsables en materia de inversiones sobre la manera de aplicar las herramientas de la OIT para integrar los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en sus decisiones de inversión.</p> <p>15 organizaciones (5 g, 10 o).</p>	<p>Elaboró cursos y herramientas de formación y formó a los encargados de la concesión de préstamos para que integraran los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en sus prácticas en este ámbito. Se sigue prestando asistencia técnica, en función de las necesidades.</p>
<p>Una empresa multinacional con sede en <b>Alemania</b> y otra con sede en <b>Noruega</b> modificaron sus políticas mundiales de personal, y otra del <b>Reino Unido</b> modificó su política de gestión de la cadena de suministro, a fin de ponerlas en consonancia con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.</p> <p>Tres organizaciones (tres empresas multinacionales).</p>	<p>Proporcionó asesoramiento técnico, a través del servicio de asistencia, sobre el modo de reforzar las políticas de las empresas multinacionales.</p>

113. También debería señalarse que, con la asistencia de la OIT:

- **En Brasil, China, Francia, Alemania, Italia, Jamaica, Japón, Noruega, Pakistán, Federación de Rusia, Sudáfrica, España, Suecia, Uruguay, Reino Unido y Estados Unidos**, se impartió formación al personal que realiza auditorías sociales internas en empresas multinacionales con sede en estos países para que integrara en su labor los principios contenidos en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
- **En Côte d'Ivoire, Guinea, Liberia y Sierra Leona**, gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores y empresas multinacionales que operan en estos países han emprendido actividades para dar a conocer la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que culminarán en la formulación de recomendaciones de política.

**Resultado inmediato 2c.3: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para establecer programas de recuperación posterior a una crisis**

Indicador i): Número de Estados Miembros en situaciones de crisis que utiliza un conjunto de medidas coordinadas integrado por la asistencia técnica, herramientas o enfoques de la OIT para establecer programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo

**Meta:** 10 Estados Miembros.

**Resultado:** 16 Estados Miembros (3 países registraron resultados en más de un ámbito).

114. Siete Estados Miembros elaboraron programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo en coyunturas posteriores a conflictos: República Democrática del Congo, Iraq, Líbano, Liberia, Sierra Leona, Sri Lanka y Sudán.
115. Ocho Estados Miembros elaboraron programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo en respuesta a desastres naturales y otras crisis: Bangladesh, Camboya, China, Indonesia, Haití, Pakistán, Perú, Filipinas.
116. Cuatro Estados Miembros elaboraron programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo para la reintegración de excombatientes: Burundi, República Democrática del Congo, Liberia y Sri Lanka.
117. He aquí algunos ejemplos específicos sobre este indicador:

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Bangladesh, Haití y Filipinas</b> formularon programas basados en la evaluación de las necesidades después de un desastre.	Proporcionó asistencia técnica y financiera para las evaluaciones y para la puesta en marcha de medidas de recuperación centradas en el empleo.
<b>China</b> ejecutó un programa por el cual se crearon o restablecieron 2.400 PYME, lo cual generó 14.107 empleos en un año tras el terremoto sufrido en la provincia de Sichuan en 2008. Gobiernos locales retomarán el enfoque del programa para aplicarlo en otras áreas.	Proporcionó asistencia técnica constante al programa. Gestionó la evaluación del programa.

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>La República Democrática del Congo</b> inició el Programa <i>Appui à la Réinsertion Économique Durable des Démobilisés</i> (ARED) II para la reintegración económica de los combatientes desmovilizados, con financiación del Banco Mundial.</p>	<p>Proporcionó datos técnicos sobre la base del componente relativo a la reintegración de las Normas integradas de desarme, desmovilización y reintegración.</p>
<p><b>Indonesia:</b> Un gobierno local adoptó estrategias del PIIE en las provincias de Aceh y Nias en el marco de las actividades de reconstrucción tras el Tsunami.</p>	<p>Proporcionó asesoramiento técnico y formación a las instituciones del gobierno local.</p>
<p><b>Libano</b> ejecutó un programa local de recuperación y desarrollo económicos para crear oportunidades de empleo en los campamentos de refugiados palestinos; creó oficinas de empleo de emergencia en los campamentos de Nahr El Bared y Beddawi.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica para la creación del centro de empleo de emergencia gestionado por el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente. Impartió formación acelerada a jóvenes desempleados, así como formación en gestión empresarial, equipamiento y acceso a la microfinanciación.</p>
<p><b>Liberia</b> ejecutó un programa de recuperación centrado en el empleo.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica y creó capacidad para formular un Programa de Empleo de Emergencia en Liberia.</p>
<p><b>Perú</b> reorientó un programa de respuesta a un terremoto hacia la recuperación económica y del empleo.</p>	<p>Proporcionó asesoramiento técnico al Gobierno sobre la base de otras respuestas de la OIT a casos de desastres.</p>
<p><b>Sri Lanka</b> adoptó un marco y un plan de acción nacionales para el restablecimiento de la vida civil.</p>	<p>Proporcionó asesoramiento técnico para la elaboración del marco y el plan de acción nacionales. Celebró consultas tripartitas.</p>

**118.** También debería señalarse que, con la asistencia de la OIT:

- **Burundi y Sierra Leona** están iniciando la implantación progresiva de la Política de las Naciones Unidas sobre la creación de empleo, la generación de ingresos y la reintegración en la sociedad después de un conflicto, elaborada bajo la dirección conjunta de la OIT y el PNUD.

## **Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos**

- 119.** La crisis económica mundial ha propiciado el reconocimiento del papel que desempeñan los sistemas de protección social como estabilizadores. Por ejemplo, los Estados Miembros han ampliado de diversas formas el período de cobertura que da derecho a las prestaciones de desempleo (Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Portugal y Estados Unidos), y a sus regímenes de prestaciones en efectivo (Argentina, China, India y Nepal). En respuesta a la crisis, el Pacto Mundial para el Empleo muestra el camino para seguir fortaleciendo las sinergias con los demás objetivos estratégicos, en particular el relativo al trabajo decente. El Pacto prevé medidas prioritarias urgentes encaminadas a proteger a los grupos más vulnerables, sobre todo en el sector informal y en la economía rural.
- 120.** De conformidad con lo dispuesto en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y el Pacto Mundial para el Empleo, los esfuerzos encaminados a lograr este objetivo estratégico se integraron en iniciativas para toda la Oficina; además, se intensificaron las alianzas y el diálogo político a escala mundial con otras instituciones internacionales, regionales y nacionales en todos los aspectos relativos a la protección social.
- 121.** La labor transversal en el ámbito de la economía informal se centró en la mejora de las estadísticas relativas a la protección social, el mejor conocimiento de los vínculos existentes entre las transferencias sociales y las políticas de empleo, la vinculación entre las mejoras introducidas en el lugar de trabajo y la productividad y el mayor acceso al mercado de trabajo para las personas con VIH/SIDA.
- 122.** Las nuevas investigaciones emprendidas por la Oficina pusieron de manifiesto la viabilidad del régimen básico de protección social, que es uno de los componentes del Pacto Mundial para el Empleo. Ese dispositivo se convirtió en una de las nueve iniciativas conjuntas sobre la crisis que aprobó la JJE y estará gestionado conjuntamente por la OIT y la OMS. Según confirmó la reunión tripartita de expertos sobre estrategias para la extensión de la cobertura de la seguridad social de la OIT, el componente relativo a la transferencia social del régimen básico también reviste una importancia capital en el ámbito de la campaña mundial de la OIT sobre seguridad social y cobertura para todos, así como de las estrategias y planes nacionales de protección social.
- 123.** La Oficina proporcionó orientación y apoyo técnico en relación con el VIH/SIDA en el mundo del trabajo en más de 80 países. Las cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA se incluyeron en cerca de 50 Programas de Trabajo Decente por País. La probable formulación de una nueva norma internacional del trabajo en la que se reconozca al VIH/SIDA como enfermedad profesional constituiría un avance en diversos aspectos relativos a la protección social.
- 124.** Se han redoblado esfuerzos para ayudar a los Estados Miembros a implantar políticas de SST basadas en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y en la estrategia mundial sobre seguridad y salud en el trabajo. Se establecieron alianzas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con miras a promover las normas relativas a la SST y a fortalecer las capacidades de prevención de los países.
- 125.** El informe sobre tendencias mundiales de los salarios, *Global Wage Report 2008-2009*, y su actualización de 2009 (existen resúmenes en español de ambas publicaciones), y la nueva base de datos sobre salarios en el mundo, que abarca 80 países, sirvieron de base de referencia para prestar asesoramiento en materia de políticas a los mandantes de China,

Costa Rica y Filipinas, entre otros países. Un informe de política sobre la repartición del trabajo que se difundió en la reunión de 2009 de la Conferencia despertó un gran interés por la función estratégica como mecanismo de protección del empleo que desempeña la ordenación del tiempo de trabajo, según refleja su inclusión en el Pacto Mundial para el Empleo.

- 126.** La OIT siguió dando apoyo a los países en la elaboración de políticas para la migración laboral que integren una perspectiva de género, conforme a los principios establecidos en su Marco Multilateral para las Migraciones Laborales. La tarea llevada a cabo en ese ámbito se centró en la promoción del enfoque de la OIT basado en los derechos, el fortalecimiento de los vínculos entre las políticas migratorias y otros aspectos del trabajo decente, gracias a la colaboración en el seno de la Oficina, y el fomento de alianzas con otros organismos internacionales.

### **Resultado intermedio 3a: Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas**

#### ***Principales logros***

- 127.** A lo largo del bienio cobró mayor importancia la política de la OIT relativa a la ampliación de la cobertura de la seguridad social y de la protección social de la salud, a raíz de la crisis económica y financiera. Se fortaleció la función que desempeñan las normas internacionales en materia de seguridad social para garantizar una seguridad social basada en los derechos; en este sentido, Brasil y Bulgaria ratificaron el Convenio núm. 102, y los parlamentos de Rumania y Uruguay adoptaron sendas leyes con miras a su ratificación. La necesidad de establecer un nivel mínimo de garantías relativas a la seguridad social, bajo la forma de un régimen mínimo de protección social, figuraba entre las prioridades que se identificaron en las decisiones y debates sobre política social tanto a escala nacional como internacional.
- 128.** En el ámbito internacional, el concepto de régimen mínimo de protección social ocupó un lugar destacado en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y en el Pacto Mundial para el Empleo, además de constituir una de las nueve iniciativas conjuntas sobre la crisis aprobadas por la JJE de las Naciones Unidas. Se decidió que la OIT sería uno de los organismos rectores, junto a la OMS, de la iniciativa de la JJE relativa al establecimiento de un régimen mínimo de protección social. Como resultado de esta dirección conjunta, se preparó la primera versión de un manual y marco estratégico que guiará la acción mancomunada de los países, actividad llevada a cabo por los organismos participantes y sus asociados en el ámbito del desarrollo.
- 129.** En el plano nacional, los países integraron determinados elementos del régimen mínimo de protección social en sus Programas de Trabajo Decente por País, sus estrategias de protección social y sus planes de desarrollo social. Asimismo, la OIT prestó apoyo al proceso de diálogo social. Burkina Faso empezó a implantar un seguro de salud universal, China e India ampliaron la cobertura de sus sistemas de protección social de la salud y Zambia empezó a introducir el pago de pensiones básicas de vejez en todo el país.
- 130.** Se fortaleció la capacitación de los mandantes en relación con la planificación financiera y la administración de los sistemas de seguridad social, a través del programa QUATRAN para las Américas y del programa QUATRAN para África, este último financiado con cargo a la CSPO. También se robusteció la base de conocimientos y se preparó un recurso de ámbito mundial para complementar los servicios de asesoramiento técnico de la OIT a los mandantes: *Extensión de la seguridad social a todos. Una revisión de los desafíos, de*

la práctica actual y de las opciones estratégicas. Se había previsto difundir en enero de 2010 un segundo recurso, titulado *Social security around the world – Facts and figures* (Datos y cifras sobre la situación de la seguridad social en el mundo).

### **Retos, enseñanzas extraídas y consecuencias para el futuro**

131. Un requisito previo para la puesta en práctica de un régimen mínimo de protección social en los países en desarrollo es que los gobiernos y todas las partes interesadas reconozcan que el costo económico de tal régimen no es necesariamente prohibitivo. Por consiguiente, la Oficina ha seguido centrando su actividad de sensibilización en el concepto mismo, para demostrar la viabilidad fiscal y financiera de la protección básica universal en los países de ingresos bajos y, por otro, prestando apoyo técnico y asesoramiento a los mandantes (en Burkina Faso, Mozambique, Sri Lanka y Zambia).
132. La experiencia ha puesto de relieve la importancia de que la Oficina preste una asistencia técnica integral, que vaya desde el apoyo a la formulación de políticas sociales en el plano nacional hasta el respaldo al buen gobierno de los sistemas de seguridad social y la mejora de la capacitación de los mandantes. El apoyo técnico prestado, sumado al fortalecimiento de la capacidad de los funcionarios nacionales y a la labor de seguimiento llevada a cabo, sentaron las bases para que los países hicieran suyos los programas y herramientas. Sin embargo, esto requiere que se despliegue una importante labor de seguimiento y apoyo, a veces durante meses o años.
133. La experiencia también confirmó que las alianzas resultan cruciales para hacer avanzar el programa de seguridad social e invertir más en recursos y capacidades técnicas. En este ámbito, se procedió, entre otras cosas, a ampliar y fortalecer las alianzas internacionales y regionales, como el Consorcio GTZ-OIT-OMS para la Protección Social de la Salud en los Países en Desarrollo, la iniciativa *Providing for Health (P4H)*, y la Secretaría Ejecutiva de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa.
134. Entre los factores que afectan a la labor de la OIT y que influirán en sus actividades futuras figuran la crisis económica y financiera y sus consecuencias, y el apoyo generalizado a la iniciativa relativa al establecimiento de un régimen mínimo de protección social. En Mozambique, el programa Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza, de la OIT, está orquestando la respuesta conjunta de todos los organismos del sistema de las Naciones Unidas a la crisis alimentaria. Las circunstancias de la crisis, y la adopción de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y del Pacto Mundial para el Empleo, han exigido reorientar los servicios de asesoramiento a fin de responder a las solicitudes de los mandantes relativas al desarrollo de componentes concretos del régimen mínimo de protección social (Burkina Faso, Ecuador, Mozambique y Sri Lanka) y del seguro de desempleo (Nepal y Sri Lanka). Ahora, el desafío consiste en establecer un mecanismo que sirva de guía para mejorar la cobertura de la seguridad social en los Estados Miembros.
135. En calidad de organismo corector de la iniciativa conjunta sobre la crisis, de la JJE, relativa al régimen mínimo de protección social, la OIT organizó la primera reunión conjunta entre instituciones del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones donantes, en la que se puso a punto un marco estratégico y un manual de operaciones conjuntas de las Naciones Unidas en los países. En el futuro, los servicios de asesoramiento a los mandantes en lo relativo al régimen mínimo de protección social deberán integrarse en un marco interinstitucional conjunto de las Naciones Unidas. La coordinación de políticas entre las instituciones de las Naciones Unidas en este ámbito supondrá un reto de envergadura. Por eso, será fundamental poner el acento en desarrollar actividades innovadoras de creación

de capacidades y de divulgación de conocimientos, para potenciar la repercusión de la campaña sobre seguridad social y cobertura para todos.

**Atención médica básica en el marco del régimen mínimo  
de protección social en Burkina Faso**

En el ámbito de la reforma para la ampliación de la seguridad social, el Gobierno de Burkina Faso, con la ayuda de la OIT, introdujo en 2008 un seguro universal de salud. La estructura del sistema prevé diversas particularidades en su administración con miras a tener en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores de la economía formal e informal. Financiado mediante una combinación de impuestos y contribuciones, este sistema promoverá el acceso a la atención médica básica en el marco del régimen mínimo de protección social y contará con recursos de la cooperación de los organismos de las Naciones Unidas y los asociados para el desarrollo.

**Resultado inmediato 3a.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas orientadas a la mejora de los regímenes de seguridad social**

Indicador i): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para obtener datos exhaustivos en materia de seguridad social

**Meta:** 50 Estados Miembros.

**Resultado:** 51 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
Argentina, Australia, Azerbaiyán, Bangladesh, Barbados, Belice, Bhután, Brasil, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Chipre, Fiji, Hungría, India, Indonesia, Israel, Japón, Jordania, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Macedonia, Malasia, Maldivas, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Mozambique, Namibia, Nepal, Nueva Zelandia, Pakistán, Filipinas, Polonia, Senegal, Sudáfrica, Saint Kitts y Nevis, Sri Lanka, República Unida de Tanzania, Tailandia, Túnez, Ucrania, Uzbekistán, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe generaron estadísticas de la seguridad social para la encuesta sobre seguridad social.	Se recopilaron y divulgaron datos relativos a la seguridad social a través de la encuesta de la OIT sobre seguridad social para la formulación de políticas nacionales.
Rwanda estableció un sistema de administración (base de datos) de las mutuales de salud.	Se proporcionó asistencia técnica para el análisis de información y la toma de decisiones.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para formular políticas de seguridad social que extienden la cobertura a más personas y/o aumentan el nivel o la gama de las prestaciones

**Meta:** 15 Estados Miembros.

**Resultado:** 16 Estados Miembros y 1 subregión.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Benin:</b> La comisión interministerial encargada de implantar el seguro universal de salud adoptó un sistema que dará cobertura a las economías formal e informal y llevará a cabo transferencias sociales. Los sindicatos aprobaron una estrategia en el marco de una política tripartita para la ampliación de la protección social a la economía informal.</p>	<p>Se prestó asistencia técnica para la elaboración de un documento sobre el seguro universal de salud (principios, mecanismos, etc.) y sobre las experiencias de los países (régimenes, enseñanzas extraídas, etc.). Se fortaleció la capacidad de los sindicatos en relación con la ampliación de la protección social y el seguro universal de salud.</p>
<p><b>Brasil</b> aprobó una ley sobre pequeñas empresas y microempresas y mejoró la eficiencia del sistema de seguridad social, lo que condujo a un aumento del empleo formal y por consiguiente a un incremento del número de trabajadores cubiertos por la seguridad social.</p>	<p>Se firmó un memorándum de entendimiento con el Ministerio de la Seguridad Social con miras a ampliar en un 20 por ciento la cobertura de la seguridad social para 2015. Se proporcionó asistencia técnica y apoyo institucional para la creación de un grupo de trabajo encargado de elaborar políticas destinadas a colmar las brechas existentes en la cobertura de la protección social.</p>
<p><b>Burkina Faso:</b> El Consejo de Ministros aprobó un proyecto de seguro universal de salud que constituye la primera piedra para la implantación de un régimen mínimo de protección social. Se constituyó una comisión interministerial sobre el seguro universal de salud compuesta por representantes de los interlocutores sociales y la sociedad civil. Se estableció una secretaría permanente encargada de supervisar el proyecto.</p>	<p>Se prestó apoyo en la elaboración de un sistema de seguro universal de salud. Se elaboraron una nota técnica y diversos estudios sobre dicho sistema. Se proporcionó asistencia técnica a la secretaría permanente y para la movilización de recursos.</p>
<p>A partir de noviembre de 2008, <b>Camboya</b> instauró un seguro de accidentes del trabajo en la región de Phnom Penh, Kandal y Kampong Speu.</p>	<p>Se proporcionó asistencia técnica y se organizó un taller tripartito y un curso de formación para becarios sobre el seguro de accidentes del trabajo para los mandantes tripartitos. Se prestó asesoramiento técnico pormenorizado a la Federación Camboyana de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Phnom Penh (CAMFEBA).</p>
<p><b>Camerún:</b> Se crearon tres nuevas mutuales de salud para las cooperativas femeninas de ahorro y crédito en Duala, Sa'a y Yaundé, que beneficiarán a cerca de 13.000 posibles afiliadas.</p>	<p>Se prestó asistencia técnica y financiera para la elaboración y ejecución del estudio de viabilidad. Se impartió capacitación para el uso de las herramientas de la OIT relativas al funcionamiento y la administración de esos regímenes.</p>
<p><b>China</b> aplicó políticas relativas a la ampliación de la cobertura de la seguridad social y logró que la cobertura del seguro de salud tuviera carácter universal. Se establecieron tres sistemas de seguros de salud: un seguro de salud para los trabajadores de zonas urbanas, otro para los residentes de zonas urbanas y un nuevo seguro de atención médica para los agricultores.</p>	<p>Se formularon comentarios sobre el proyecto de ley sobre seguro social y se celebró un taller tripartito. Se contribuyó a las recomendaciones unificadas de las Naciones Unidas sobre la reforma del sector sanitario. Se prestó asistencia técnica sobre prácticas actuariales para el sector de la seguridad social pública con miras a fortalecer la gobernanza financiera del sistema público de seguridad social. Se efectuaron recomendaciones en materia de políticas, del marco jurídico y de una cobertura efectiva de la seguridad social para los trabajadores migrantes internos.</p>
<p><b>La República Democrática del Congo</b> puso en funcionamiento cinco mutuales de salud.</p>	<p>Se proporcionó capacitación para la Junta de Administración y los administradores de los sistemas. Se prestó apoyo técnico a las mutuales de salud y a la elaboración de una ley en la materia.</p>
<p><b>Ecuador</b> reformó sus textos constitucionales relativos a la seguridad social, haciendo hincapié en la seguridad social universal mediante la ampliación de la cobertura del seguro de salud familiar a los hijos de los asegurados (hasta los 6 años).</p>	<p>Se prestó apoyo técnico en el diseño y la redacción de textos jurídicos. Se ayudó al Instituto de la Seguridad Social a promover el acceso universal a un régimen básico de pensiones y atención médica.</p>
<p><b>Guinea-Bissau:</b> El Ministerio de la Mujer, la Familia y la Cohesión Social y la Lucha contra la Pobreza formuló un plan operativo y estratégico en materia de protección social.</p>	<p>Se prestó apoyo técnico al desarrollo del plan y a la capacitación del personal del Ministerio.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Honduras</b> elaboró una estrategia nacional de seguridad social y su correspondiente plan de ejecución. El Consejo Directivo refrendó el incremento del tope máximo para las contribuciones. Se mejoró la cobertura y la protección a través de un sistema de notificación y registro de las enfermedades y accidentes del trabajo. Se amplió la cobertura a los trabajadores independientes del mercado central de Tegucigalpa, a través de un régimen especial y de la afiliación progresiva al Instituto de la Seguridad Social.</p>	<p>Se prestó apoyo técnico en la elaboración de la estrategia nacional de seguridad social y la ejecución del plan. Se brindó asistencia técnica al Consejo directivo y se prepararon estudios actuariales sobre pensiones y salud. Se efectuó una propuesta relativa al sistema de notificación y registro de las enfermedades y accidentes del trabajo, así como propuestas en el ámbito jurídico, operativo y político para mejorar el régimen especial y facilitar la afiliación progresiva.</p>
<p><b>India</b> promulgó una ley relativa a la seguridad social de los trabajadores de la economía informal y estableció un seguro nacional de salud para las familias que se encuentran por debajo de la línea de la pobreza.</p>	<p>Se proporcionó asistencia técnica para la preparación de la ley sobre seguridad social, el seguro nacional de salud, así como el informe de la seguridad social y el informe final de la comisión nacional sobre las empresas del sector no organizado. Se impartió formación y se llevaron a cabo estudios prácticos sobre la seguridad social, iniciándose un estudio relativo a la cobertura del régimen de protección de la maternidad.</p>
<p><b>Jordania</b> elaboró una nueva ley sobre seguridad social con objeto de ampliar la cobertura de la seguridad social (inclusión de trabajadores de pequeñas empresas, e introducción de un régimen de prestaciones por maternidad).</p>	<p>Se proporcionó asistencia técnica en cuestiones actuariales y en el diseño del seguro de maternidad.</p>
<p><b>Mozambique</b> formuló una estrategia nacional de protección social básica y fortaleció la capacidad del Instituto Nacional para la Acción Social con objeto de aplicar, administrar, supervisar y evaluar programas de protección social.</p>	<p>Se impartió formación sobre los principios básicos de protección social, se proporcionó asistencia técnica para el proyecto de estrategia y se celebraron consultas. La Oficina, junto con otros organismos asociados, colaboró en la elaboración de un documento sobre protección social. Se celebraron debates públicos sobre el impacto de la crisis económica en los segmentos más vulnerables de la población.</p>
<p><b>Perú:</b> La administración de la seguridad social (ESSALUD) y la Junta Nacional del Café firmaron un acuerdo de cooperación interinstitucional que amplía la cobertura a 42.000 familias (más de 200.000 personas), la cual alcanza ahora a más de 500.000 personas en las zonas urbanas de Lima.</p>	<p>Se prestó asistencia técnica a ESSALUD y a la Junta Nacional del Café. Se ayudó a los interlocutores sociales a promover un régimen de pensiones no contributivas para los pobres y los ancianos, y se publicó un estudio al respecto.</p>
<p><b>Senegal:</b> Bajo la dirección del Ministerio de Sanidad y del Ministerio de Transporte, los trabajadores del transporte por carretera establecieron una mutual de salud (<i>TransVie</i>) que proporciona atención médica primaria y secundaria (4.000 beneficiarios en julio de 2009).</p>	<p>Se proporcionó asistencia técnica para la puesta en práctica de <i>TransVie</i>. Se impartió formación a los expertos técnicos y a los miembros de la mutual y se dio apoyo a la informatización de su administración.</p>
<p><b>Viet Nam</b> preparó decretos de aplicación de la ley sobre seguridad social. Además, entró en vigor un decreto relativo al seguro de desempleo.</p>	<p>Se prestó asistencia técnica en la preparación de los decretos de aplicación de la citada ley. Se fortalecieron las capacidades en materia de legislación relativa a los seguros de desempleo y administración del nuevo régimen. Se elaboró un manual para la aplicación del seguro de desempleo.</p>
<p><b>Región del África Occidental:</b> El Consejo de Ministros de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMOA) aprobó un reglamento relativo a las mutuales sociales (Dakar, junio de 2009).</p>	<p>Se proporcionó asistencia técnica a la UEMOA en relación con el reglamento para su presentación ante el Consejo Sectorial de Ministros y con miras a su puesta en práctica.</p>

**136.** Cabe destacar también que, con la ayuda de la OIT:

- **Argentina:** La Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) ha emprendido una campaña nacional de información sobre el derecho de los trabajadores a la protección social y sobre la ratificación del Convenio núm. 102.
- **Estado Plurinacional de Bolivia** ha preparado un proyecto de ley sobre la reforma sustancial del sistema de seguridad social.
- **Chile:** La Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) aprobó el proceso de reforma de la seguridad social.
- **Malawi:** Se ha remitido a la presidencia un proyecto de política nacional de apoyo social para su aprobación.
- **Nepal** aprobó un proyecto de ley sobre la organización nacional de la seguridad social, así como una nueva ley relativa al seguro de desempleo.
- **Serbia:** Se están multiplicando los esfuerzos para alcanzar un consenso nacional sobre las pensiones, gracias a un grupo de trabajo encargado de formular una política de reforma de las pensiones.
- **Sri Lanka:** El Comité Nacional Tripartito de la Seguridad Social, que se ha vuelto a reunir bajo los auspicios del Ministerio de Relaciones Laborales y Mano de Obra, formuló propuestas para el establecimiento de un seguro nacional de desempleo.

***Resultado inmediato 3a.2: Mejora la capacidad de los Estados Miembros para gestionar los regímenes de seguridad social y aplicar políticas centradas en la mejora de los sistemas de seguridad social***

Indicador i): Número de Estados Miembros que aplican la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para poner en práctica los principios de las normas de la OIT en materia de seguridad social o que utilizan las herramientas de la OIT para mejorar la eficacia y eficiencia administrativa y la sostenibilidad financiera

**Meta:** 10 Estados Miembros.

**Resultado:** 18 Estados Miembros.

<b>Resultado</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<b>Angola, Brasil, Cabo Verde, Guinea-Bissau, Mozambique, Portugal, Santo Tomé y Príncipe y Timor-Leste</b> utilizaron el Centro de Información sobre Protección Social para aplicar políticas en materia de seguridad social.	Se creó y puso al día un sitio web del Centro de Información sobre Protección Social, en colaboración con la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa.
<b>Cabo Verde</b> creó una Unidad Actuarial y Estadística en el Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS) y fortaleció su capacidad para efectuar estudios cuantitativos.	Se prepararon el plan de trabajo y el mandato de la citada Unidad, se crearon herramientas de explotación de datos e información estadística, se prestó apoyo a la aplicación de los procedimientos de trabajo y se impartió formación para el personal de Instituto Nacional de Seguridad Social.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Cabo Verde, Mozambique y Portugal</b> utilizaron la plataforma del Centro Informático de Aprendizaje y de Recursos para la Inclusión Social (CIARIS) para apoyar la ejecución de políticas y la formación de los interlocutores nacionales.</p> <p><b>Chipre:</b> El Departamento de la Seguridad Social finalizó la evaluación actuarial del régimen de seguridad social.</p> <p><b>Ecuador:</b> El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) aprobó un reglamento relativo a la afiliación y al cobro de contribuciones.</p> <p><b>Ghana:</b> El Fideicomiso Nacional de Seguridad Social mejoró la gobernanza del sistema de pensiones, conforme a la evaluación actuarial y al modelo de pensiones de la OIT. La gobernanza financiera del sistema del seguro de salud mejoró mediante la planificación de los gastos y la financiación del conjunto del sistema de atención médica a medio plazo, de acuerdo con el modelo de presupuesto de salud de la OIT.</p> <p><b>Grecia:</b> La Autoridad Nacional Actuarial efectuó una evaluación actuarial de los regímenes de pensiones con miras a mejorar la gobernanza financiera, y fortaleció la capacidad de su personal para llevar a cabo evaluaciones actuariales.</p> <p><b>Nicaragua:</b> El Instituto de Seguridad Social de Nicaragua adoptó el modelo actuarial de la OIT en relación con las enfermedades y accidentes del trabajo y con las pensiones.</p> <p><b>Rumania y Uruguay</b> aprobaron sendas leyes de ratificación del Convenio núm. 102.</p> <p><b>Santa Lucía:</b> El Fondo Nacional de Seguros efectuó una evaluación actuarial para mejorar la gobernanza financiera y fortaleció la capacidad de su personal para llevar a cabo evaluaciones actuariales del sistema de pensiones.</p> <p><b>La República Unida de Tanzania</b> adoptó una nueva ley relativa a la creación de un regulador del sistema de pensiones, que tiene en cuenta las recomendaciones de la OIT.</p> <p><b>Tailandia:</b> El Ministerio de Salud mejoró la administración financiera del sistema de atención médica. Los sindicatos aumentaron sus conocimientos y capacidades en relación con este sistema.</p>	<p>Se creó el Centro Informático de Aprendizaje y de Recursos para la Inclusión Social, plataforma basada en Internet que proporciona documentación y facilita la colaboración y el intercambio de conocimientos sobre protección social e inclusión social.</p> <p>Se efectuó un examen <i>inter pares</i> de la evaluación actuarial.</p> <p>Se llevó a cabo una evaluación del sistema de seguridad social y se prestó asistencia técnica al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en materia de administración de la afiliación, cobro de contribuciones, supervisión e inspección.</p> <p>Se proporcionó asistencia técnica y se llevó a cabo un examen <i>inter pares</i> de la evaluación actuarial. Se impartió formación a los funcionarios del Ministerio de Salud y del Sistema Nacional de Seguro de Salud. Se estableció un marco para la entrega de prestaciones en metálico a los indigentes, las mujeres pobres embarazadas y las madres con hijos menores de cinco años en el distrito de Dangme West.</p> <p>Se prestó asistencia técnica para organizar la recogida de datos, el análisis y la preparación del modelo actuarial, la evaluación y la creación de capacidad.</p> <p>Se estableció el modelo actuarial citado. Se prestó asistencia técnica y se impartió formación para la evaluación actuarial del sistema de pensiones y del régimen de accidentes del trabajo.</p> <p>Se proporcionó asistencia técnica durante el proceso de ratificación. En el caso de Uruguay, se preparó un informe sobre la ratificación del Convenio núm. 102 para los mandantes tripartitos, la institución de seguridad social y el Senado.</p> <p>Se impartió formación al personal del citado Fondo y se proporcionó asistencia técnica para la evaluación actuarial. Se formularon recomendaciones para la mejora de las prestaciones y la gobernanza financiera.</p> <p>Se ofreció asesoramiento técnico sobre regímenes formales de seguridad social. Se preparó un estudio de gastos y resultados de la protección social y un informe sobre el presupuesto social.</p> <p>Se proporcionó asesoramiento técnico sobre gobernanza del sistema de atención médica. Se publicaron 12 informes y se organizó un taller para líderes sindicales.</p>

**137.** También cabe destacar que, con la ayuda de la OIT:

- **Brasil, Bulgaria y Uruguay** ratificaron el Convenio núm. 102.

- **Nicaragua** elaboró una propuesta de reforma del sistema de pensiones que se utilizará en el proceso de diálogo social.
- **Zambia** elaboró una propuesta para ampliar la cobertura de la protección social, en la que tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de la evaluación de gastos y resultados en materia de protección social y del informe sobre el presupuesto social. También planteó un debate entre los ministerios y las organizaciones donantes, incluidos los organismos de las Naciones Unidas, sobre la introducción de una pensión universal de vejez y de prestaciones para la infancia. Dichas prestaciones se introducirán en algunos distritos.

Indicador ii): Número de Estados Miembros en que funcionarios formados por la OIT para la buena gobernanza, planificación y gestión de la seguridad social acceden a un empleo, o se mantienen en el empleo, en los órganos responsables de elaborar la política social

**Meta:** 15 Estados Miembros.

**Resultado:** 26 Estados Miembros.

<b>Resultado</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<b>Albania</b> fortaleció la capacidad de gestión del consejo tripartito de la seguridad social.	Se organizó un taller tripartito sobre administración y gobernanza de la seguridad social.
<b>China</b> fortaleció la capacidad del personal de la administración de la seguridad social.	Se proporcionó asistencia técnica para el desarrollo del modelo actuarial, la gestión de los regímenes del seguro de salud y la creación de capacidades.
<b>Ghana</b> fortaleció la capacidad del Ministerio de Salud y del régimen de seguro de salud con objeto de utilizar el modelo de presupuesto de salud de la OIT como herramienta de diagnóstico para la gobernanza y la formulación de políticas.	Se prestó apoyo técnico y formación sobre las citadas herramientas.
<b>Kazajstán</b> mejoró la capacidad y los conocimientos de los interlocutores sociales tripartitos en relación con la firma de un acuerdo bilateral sobre seguridad social.	Se organizaron actividades de formación sobre el acuerdo bilateral.
<b>Lesotho, Mozambique, Namibia, Nigeria, Sierra Leona y Zambia:</b> Se impartió formación a los miembros de los órganos de gobierno tripartitos (miembros del consejo de administración, directivos, etc.) y a los reguladores y supervisores de los fondos de pensiones sobre la gobernanza financiera de los regímenes de la seguridad social.	Se fortalecieron capacidades a través del programa QUATRAN para África.
<b>Sudáfrica:</b> Se mejoró la capacidad de los planificadores de pensiones, administradores, funcionarios gubernamentales y organizaciones de trabajadores para diseñar y administrar regímenes de pensiones.	Se organizó un taller sobre regímenes de pensiones para planificadores, administradores y personal del Departamento de Desarrollo Social y el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica.
La <b>República Árabe Siria</b> estableció un grupo de trabajo interministerial sobre estadísticas de la seguridad social y mejoró la capacidad de los funcionarios gubernamentales y los interlocutores sociales en cuestiones relativas a la seguridad social.	Se fortalecieron las capacidades de los funcionarios gubernamentales y los interlocutores sociales en relación con las políticas de pensiones, la financiación de la seguridad social, las estadísticas sobre seguridad social y el autocontrol.
<b>Tailandia</b> fortaleció la capacidad del Ministerio de Salud y otros organismos conexos para administrar el sistema de atención médica.	Se impartió formación en el marco de programas de maestría organizados conjuntamente por la OIT y la Universidad de Maastricht, sobre formulación y financiación de las políticas sociales.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>República Unida de Tanzania y Zambia:</b> Los Ministerios de Trabajo establecieron sendas redes de expertos en protección social. Se fortalecieron las capacidades de los funcionarios nacionales.</p>	<p>Se impartió formación sobre el presupuesto social y sobre el estudio de gastos y resultados de la protección social.</p>
<p><b>Islas del Caribe (Anguilla, Antigua y Barbuda, Aruba, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Suriname)</b> aumentaron los conocimientos relativos a los métodos actuariales y a la financiación de la seguridad social del personal no especializado de las oficinas del seguro nacional, las oficinas de la seguridad social, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores.</p>	<p>En el marco del programa QUATRAN, se organizó un taller tripartito en Jamaica al que acudieron participantes de nueve países y tres territorios, en colaboración con el Centro de Turín y la Universidad de las Indias Occidentales.</p>

## Resultado intermedio 3b: Mejoran la seguridad y la salud y las condiciones laborales en los lugares de trabajo

### Principales logros

- 138.** En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), se alcanzaron progresos significativos en los siguientes puntos:
- la elaboración de un enfoque sistemático y estratégico de la SST, previsto en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), a través del desarrollo de perfiles de SST y de políticas y programas en la materia;
  - la adopción de sistemas de administración de la SST de la OIT y de prácticas de inspección de trabajo optimizadas;
  - la ratificación del Convenio núm. 187 y de otros convenios sobre SST;
  - la aprobación o preparación de nuevas leyes relativas a la SST;
  - la mejora de la SST y de las condiciones de trabajo, en particular en la agricultura, la construcción y las PYME;
  - el apoyo a acontecimientos y productos internacionales sobre SST, como el Congreso Mundial sobre seguridad y salud en el trabajo, la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo, el Día Mundial de la seguridad y salud en el trabajo, la Conferencia Internacional sobre la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo en el mundo, celebrada en Dusseldorf, así como la revisión de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo y el sistema de la red mundial del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS).
- 139.** Las estrategias que han propiciado esos logros en los diversos Estados Miembros se basaron en lo dispuesto en el Convenio núm. 187, así como en el principio de que la competencia mundial no debería entrañar un relajamiento de las normas de SST. Se definieron los aspectos de género de los programas de SST. El diálogo social fue fundamental en la elaboración de las estrategias nacionales, y se formularon políticas y programas mediante consultas tripartitas. Los mandantes, en particular las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pudieron ofrecer servicios de SST a sus miembros y mejorar las condiciones del lugar de trabajo en ese aspecto, a través de la formación sobre gestión de riesgos y la aplicación de herramientas como el Programa sobre las mejoras del

trabajo en las pequeñas empresas (WISE) y el Programa sobre las mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND).

**140.** En lo que atañe a las condiciones de trabajo, estos fueron los principales logros:

- La OIT amplió y consolidó su base de conocimientos sobre salarios. Asimismo, vieron la luz diversos productos, como el informe sobre tendencias mundiales de los salarios *Global Wage Report 2008/09* y su actualización de 2009, una base de datos mundial sobre salarios de 80 países y un nuevo curso de formación sobre políticas salariales que se incorporó a la programación periódica del Centro de Turín. Estas actividades dieron lugar a diversas misiones de asesoramiento, que en algunos países tuvieron como resultado la reforma de los mecanismos de fijación de los salarios mínimos.
- La Oficina elaboró herramientas innovadoras y más fáciles de utilizar, en el marco de sus esfuerzos por prestar un mejor servicio a los mandantes. Para ello se inauguró una base de datos de leyes relativas a las condiciones de trabajo y empleo más racional y fácil de usar. Un nuevo informe de política, titulado *Repartir el trabajo: Una estrategia para conservar los puestos de trabajo durante la crisis mundial del empleo*, allanó el camino para proporcionar asesoramiento técnico y sobre políticas a los mandantes en determinados países donde se están implantando programas de empleo compartido, o donde se contempla la posibilidad de dotarse de programas de esa índole.
- Si bien la perspectiva de género se integró en todas las actividades relativas a las condiciones de trabajo, la vinculación de la protección de la maternidad en el trabajo con los ODM constituyó un logro significativo y un importante avance en materia de política. La OIT colaboró con otros organismos de las Naciones Unidas, tanto en el plano mundial como nacional, con miras a vincular la protección de la maternidad en el trabajo con el ODM 2 (igualdad de género), el ODM 4 (reducir la mortalidad infantil) y el ODM 5 (mejorar la salud materna). En 2008 se incluyó la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) en los indicadores de la iniciativa mundial de las Naciones Unidas *Cuenta Regresiva para 2015*, que supervisa los sistemas de salud y los marcos de política con miras a mejorar la salud materna, neonatal e infantil.
- La colaboración más estrecha con otras organizaciones internacionales de ámbito regional permitió que la Oficina integrara el enfoque de la OIT relativo a las condiciones de trabajo en las políticas, productos y actividades de otras instituciones. La labor llevada a cabo en colaboración con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, por ejemplo, dio lugar al establecimiento de un módulo mundial para realizar una encuesta sobre las condiciones de trabajo.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

**141.** Los Programas de Trabajo Decente por País sirvieron de marco para definir y priorizar los resultados en el ámbito de la SST. Gracias a ello, se pudieron identificar con facilidad las necesidades de los mandantes y los objetivos de las actuaciones prácticas. El diálogo social y la adopción de un enfoque gradual y lógico fueron fundamentales tanto para elaborar programas nacionales sobre SST como para implantarlos a nivel local. La formación participativa a escala local, en la que se alienta a los participantes a hallar por sí mismos las cuestiones prioritarias y sus soluciones, resultó más fácil de implantar y sus resultados tuvieron una acogida particularmente favorable. El tripartismo y la cooperación interministerial resultaron cruciales para potenciar el impacto en la formulación de políticas y programas.

142. Algunos países consiguieron financiación en el momento oportuno, mientras que en otros la falta de fondos dificultó la aplicación de un enfoque sistemático y estratégico en la mejora de la SST. Si bien algunos países o agrupaciones regionales otorgaron una alta prioridad a la SST, otros necesitan motivación para comprometerse a integrarla sistemáticamente en otras esferas del trabajo decente y a destacar su impacto en el empleo y el desarrollo económico, y viceversa. Esto se tendrá en cuenta para el próximo bienio.
143. Los indicadores establecidos en el marco estratégico para 2008-2009 planteaban otro importante desafío. A lo largo del bienio se puso de manifiesto que resultaban confusos e inadecuados para medir resultados. Además, habida cuenta de que los objetivos eran demasiado ambiciosos, muchos quedaron sin cumplir y las intervenciones se vieron un tanto limitadas. Se han tomado en consideración esos problemas en la estrategia para 2010-2011, que se centrará en llevar a cabo amplias intervenciones en un número más reducido de Estados Miembros con miras a incidir de un modo más significativo en las condiciones de trabajo.
144. En lo que atañe a las condiciones de trabajo, el *Global Wage Report* y la labor estadística y analítica conexa allanaron el camino para que la OIT se convirtiera en el centro mundial de competencias en cuestiones salariales. Mediante la nueva base de datos sobre salarios, la OIT recuperó su posición como centro de investigación internacional sobre información salarial. Además, la OIT está ahora mejor situada para proporcionar a los mandantes asesoramiento basado en la experiencia en materia de política salarial.
145. Durante el bienio se produjo un cambio de tendencia en la estrategia de la OIT con miras a atribuir mayor importancia a la prestación de asesoramiento en materia de políticas a los mandantes de la OIT. Por ejemplo, la oportuna preparación del informe de política sobre el trabajo compartido para la reunión de 2009 de la Conferencia, antes mencionada, contribuyó a despertar el interés por el trabajo compartido y la organización del tiempo de trabajo como estrategia para la protección del empleo, como demuestra su inclusión en el Pacto Mundial para el Empleo. Además, el enfoque subregional aplicado en América Central, Asia Central y los Balcanes Occidentales contribuyó a fortalecer la capacidad de los mandantes y a proporcionar asesoramiento en materia de política sobre las cuestiones relativas a los salarios y al tiempo de trabajo.
146. Fue necesario invertir mucho tiempo y energía en la identificación con la institución y el diálogo social, pero ello contribuyó en gran medida a alcanzar los resultados. Por ejemplo, la colaboración dentro de la Oficina, incluidas la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, en relación con la labor de la OIT para mejorar la calidad del empleo en África, contribuyó a lograr la plena participación de los interlocutores sociales en esta cuestión y a ajustar las intervenciones de la OIT a las prioridades establecidas. El fuerte protagonismo del tripartismo y de la reforma de las políticas otorgaron legitimidad a esta tarea, al tiempo que permitieron que la asistencia se prestara en el momento oportuno.
147. Habida cuenta del número cada vez mayor de solicitudes de asistencia en este ámbito, el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina para prestar servicios sobre el terreno sigue planteando un desafío importante. Para ello, la Oficina hará hincapié en el establecimiento y desarrollo de un grupo de expertos en materia salarial en los países y regiones, así como de alianzas tanto en el seno de la OIT como con otras organizaciones. Las actividades de fortalecimiento de la capacidad para los interlocutores nacionales encargados de la ejecución de programas y actividades se integrarán en el trabajo sobre el terreno a partir de la fase de planificación.

### Mejora de las condiciones de vida y trabajo de los pequeños agricultores de Kirguistán

En Kirguistán, el programa WIND de la OIT alentó al Gobierno y a los interlocutores sociales a ayudar a los pequeños agricultores de las zonas rurales a mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Ahora, Kirguistán dispone de un sistema sostenible de información y formación de WIND. Los agricultores participantes pueden incrementar la productividad mediante la mejora de sus competencias profesionales y cooperativas organizadas. La mayor generación de ingresos y el acceso a la microfinanciación reducirán la migración a las zonas urbanas y al extranjero. Las aldeas piloto servirán de modelo para multiplicar la experiencia en otros lugares del país. El concepto WIND, como plataforma para facilitar la colaboración en relación con los objetivos estratégicos de la OIT, se combinará con actividades encaminadas a erradicar el trabajo infantil en la agricultura, fomentar el empleo juvenil y prestar asistencia a la creación de puestos de trabajo y la empleabilidad, con objeto de reducir la necesidad de emigrar para conseguir trabajo.

### **Resultado inmediato 3b.1: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular o aplicar políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo**

Indicador i): Número de Estados Miembros en que los mandantes aplican los conocimientos o las herramientas de la OIT para formular políticas de mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud

**Meta:** 20 Estados Miembros.

**Resultado:** 17 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Armenia</b> elaboró políticas relativas a la remuneración del sector público y a los salarios mínimos, y formuló opciones políticas para introducir reformas.	Prestó apoyo técnico y financiero al proceso de examen. Se organizó un taller nacional tripartito y se prestaron servicios de asesoramiento.
<b>Armenia, Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán y Ucrania</b> aprobaron un perfil nacional en materia de SST.	Organizó conferencias y seminarios de formación y ofreció asesoramiento sobre la elaboración del perfil en materia de SST.
<b>Barbados</b> estableció un salario mínimo nacional.	Proporcionó asesoramiento técnico y formación sobre los indicadores pertinentes al Ministerio de Trabajo e Inmigración, en colaboración con el Centro de Turín.
<b>Burundi:</b> La comisión tripartita sobre la armonización de los salarios del sector público presentó al Presidente diversas propuestas de política, lo que contribuyó a reducir la tensión social.	Brindó apoyo técnico <i>ad hoc</i> a la comisión.
<b>Chile</b> revisó su salario mínimo.	Formuló una recomendación técnica que fue reconocida en virtud del decreto presidencial núm. 597-357.
<b>China</b> aprobó una política nacional sobre SST, centrada en una cultura preventiva de la seguridad que se promovió mediante una campaña nacional de determinación y evaluación de riesgos.	Promovió los Convenios núms. 187 y 161 a través de un estudio y de una reunión regional. Actualizó el perfil nacional en materia de SST y se fomentaron actividades de promoción.
<b>República Dominicana, Nicaragua y Panamá:</b> Las federaciones sindicales llevaron a cabo campañas y negociaciones colectivas en el lugar de trabajo utilizando el material sobre SST de la OIT.	Preparó y puso a prueba el material en colaboración con el Instituto Sindical para América Central y el Caribe y las confederaciones sindicales.
<b>Kazajstán:</b> Entró en vigor la estrategia del Ministerio de Trabajo para 2009-2011, incluidos los sistemas de gestión basados en la norma intergubernamental GOST.	Organizó seminarios sobre sistemas de gestión de SST y evaluación de riesgos.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>México:</b> El Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto de la Seguridad Social adoptaron directrices sobre la prevención de la gripe en el trabajo, que se distribuyeron en los lugares de trabajo y fueron aplicadas por las organizaciones de empleadores y trabajadores.	Proporcionó asistencia técnica por medio de expertos, misiones de consulta y documentos. La Oficina participó y copatrocinó el Congreso Internacional Mujer, Trabajo y Salud (noviembre de 2008).
<b>Mongolia</b> revisó la ley sobre el salario mínimo.	Prestó asistencia técnica en el proceso de revisión, en colaboración con el Centro de Turín.
<b>Filipinas:</b> La Comisión Tripartita presentó una propuesta relativa al salario mínimo por hora ante el Parlamento.	Prestó asistencia técnica sobre la introducción del salario mínimo por hora y la revisión del sistema de salarios mínimos.
<b>Sri Lanka</b> emprendió una serie de reformas de la política salarial. El Consejo Consultivo Laboral Tripartito Nacional concluyó las negociaciones tripartitas sobre incrementos salariales.	Realizó diversas misiones consultivas y preparó un informe de políticas. La Oficina participó en dos reuniones del Consejo.
<b>República Unida de Tanzania:</b> Los mandantes de la OIT adoptaron una declaración de política tripartita sobre la calidad del empleo con objeto de mejorar la legislación laboral y establecer una Comisión Tripartita Nacional sobre las condiciones de trabajo.	Llevó a cabo un examen nacional del marco normativo relativo a las condiciones de trabajo. Elaboró un instrumento y una metodología de encuesta para evaluar las condiciones de trabajo, organizó talleres y prestó asesoramiento en materia de política.

**148.** También cabe destacar que, con la ayuda de la OIT:

- **China y Paraguay** están reformando sus respectivas políticas sobre salarios mínimos.
- **Viet Nam** está estudiando la posibilidad de reformar su política sobre salarios mínimos.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que, con asistencia de la OIT, ratifican convenios o consolidan la aplicación de las normas de la OIT en materia de seguridad y salud, inspección del trabajo y condiciones de trabajo (incluidas la adopción de normativas; la creación de órganos reguladores u órganos asesores tripartitos; o la consolidación de órganos reguladores o tripartitos)

**Meta:** 50 Estados Miembros.

**Resultado:** 42 Estados Miembros (algunos figuran en más de una categoría).

**149.** Veintiséis países ratificaron los convenios de la OIT (53 ratificaciones): Bahrein (núm. 155), Burkina Faso (núm. 184), Cuba (núm. 187), Chipre (núm. 187), República Checa (núm. 187), Dinamarca (núm. 187), Fiji (núms. 81, 155 y 184), Finlandia (núm. 187), Islandia (núms. 81 y 129), India (núm. 174), Kazajstán (núm. 167), República de Corea (núms. 155 y 187), Letonia (núm. 183), Luxemburgo (núms. 81, 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184 y Protocolo 155), Madagascar (núm. 171), Países Bajos (núm. 183), Níger (núms. 155, 161 y 187), Panamá (núm. 167), Perú (núms. 127 y 176), Serbia (núms. 167 y 187), Eslovaquia (núms. 81 y 129), España (núm. 187), Suecia (núm. 187), República Árabe Siria (núm. 155 y Protocolo), Ucrania (núm. 153), Reino Unido (núm. 187).

**150.** Cinco Estados Miembros aprobaron leyes o reglamentos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo así como la seguridad y salud en el trabajo: Egipto (minería), México (adoptó cinco nuevas normas nacionales en materia de SST, incluida una norma del trabajo relativa a la SST en la industria azucarera), República de Moldova, Mongolia (lista de ocupaciones y lugares de trabajo prohibidos a los menores), Viet Nam (condiciones de trabajo en las PYME).

- 151.** Once Estados Miembros fortalecieron los sistemas de inspección del trabajo mediante formación, auditorías de las inspecciones y planes de acción: China, Egipto, Etiopía, India, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, México, República de Moldova, Omán, Perú y Swazilandia.
- 152.** Seis países establecieron órganos tripartitos sobre SST y condiciones de trabajo, o fortalecieron los ya existentes: Côte d'Ivoire (nuevo observatorio sobre accidentes y enfermedades profesionales), Egipto (reanudó el diálogo tripartito sobre SST), México (fortaleció la comisión tripartita sobre SST), Paraguay (fortaleció la comisión tripartita sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo), Filipinas (estableció una nueva comisión interinstitucional para consolidar los esfuerzos de reducción de la tuberculosis entre los trabajadores) y Suriname (fortaleció la comisión tripartita sobre salarios mínimos).
- 153.** Dos Estados Miembros elaboraron planes de acción tripartitos sobre trabajo y familia: Chile y Paraguay.
- 154.** Entre los ejemplos específicos para este indicador figuran los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Egipto</b> adoptó un reglamento sobre las condiciones de trabajo, estableció una comisión rectora nacional para el sector minero en la gobernación de El Minia; y elaboró un plan de acción sobre inspección del trabajo sobre la base de la auditoría de la OIT. El Ministerio de Trabajo y Migraciones y los interlocutores sociales reanudaron el diálogo tripartito sobre la política nacional en materia de SST y el programa para su aplicación.</p>	<p>Prestó asistencia técnica al Ministerio para la elaboración del reglamento, el establecimiento de las comisiones nacionales tripartitas, la realización de auditorías de las inspecciones y la preparación de los planes de acción. Favoreció el diálogo a través de un taller tripartito.</p>
<p><b>Kazajstán</b> ratificó el Convenio núm. 167; adoptó sistemas de gestión de la SST basados en la norma intergubernamental GOST, y fortaleció las capacidades de los inspectores de trabajo, a la luz del nuevo plan de acción y de la auditoría de la OIT.</p>	<p>Organizó seminarios sobre sistemas de gestión de la SST y evaluación de riesgos. Prestó asistencia técnica para auditar las inspecciones del trabajo.</p>
<p><b>México</b> aprobó cinco nuevas normas nacionales en materia de SST, incluida una norma del trabajo relativa a la SST en la industria azucarera, y fortaleció las capacidades de los inspectores. La comisión nacional tripartita sobre SST se ha convertido en la plataforma clave para garantizar una política nacional coherente en materia de SST.</p>	<p>Formuló comentarios sobre los proyectos de ley. Proporcionó asistencia técnica para las auditorías de las inspecciones de trabajo y los planes de acción. Preparó cursos de formación en línea para los inspectores de trabajo. Proporcionó asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al departamento de SST de la comisión.</p>
<p>La <b>República de Moldova</b> aprobó una nueva ley sobre SST y fortaleció la capacidad de los inspectores de trabajo, a la luz del nuevo plan de acción y de la auditoría de la OIT. La organización de empleadores incorporó un curso de gestión de riesgos relativos a la SST a los servicios prestados a los miembros y organizó cursos de formación.</p>	<p>Efectuó un examen exhaustivo y formuló comentarios sobre el proyecto de ley. Prestó asistencia técnica sobre las auditorías de las inspecciones de trabajo y los planes de acción. Formó a formadores de la organización de empleadores en gestión y evaluación de riesgos.</p>
<p><b>Omán</b> fortaleció la capacidad de los inspectores de trabajo para resolver litigios y manejar conflictos.</p>	<p>Organizó talleres de formación sobre SST, resolución de conflictos, conciliación y mediación.</p>
<p><b>Paraguay:</b> La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades elaboró un plan de acción nacional sobre trabajo y familia e introdujo un plan para verificar el cumplimiento del Convenio núm. 156.</p>	<p>Proporcionó apoyo técnico y celebró talleres de formación sobre el plan para verificar el cumplimiento del Convenio núm. 156. Llevó a cabo un estudio sobre trabajo y familia y organizó un debate tripartito sobre sus resultados y recomendaciones.</p>

**155.** Cabe también señalar que, con la ayuda de la OIT:

- **Albania y Armenia** están elaborando leyes sobre SST.
- **Kiribati** está a punto de aprobar una nueva ley sobre SST.

Indicador iii): Número de Estados Miembros en que, con la asistencia técnica de la OIT, los mandantes elaboran programas; crean órganos reguladores o tripartitos; consolidan órganos reguladores o tripartitos; fortalecen las organizaciones de empleadores o de trabajadores; o refuerzan los servicios de apoyo orientados al lugar de trabajo a fin de propiciar la ejecución de los programas

**Meta:** 30 Estados Miembros.

**Resultado:** 23 Estados Miembros y 1 subregión.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Albania:</b> Los sindicatos elaboraron un plan de trabajo en materia de SST.	Organizó talleres de formación para los sindicatos.
<b>Argentina:</b> Las condiciones de trabajo mejoraron en las PYME a través del fortalecimiento de la capacidad de formación y de la aplicación de la metodología WISE.	Organizó diversos cursos de formación de formadores y talleres de creación de capacidad para las PYME.
<b>Camboya</b> inició el primer programa nacional sobre SST y concluyó el módulo de formación para médicos. Se está elaborando el perfil nacional en materia de SST.	Prestó asistencia técnica para la preparación del programa sobre SST y el módulo de formación. Brindó apoyo a la formación de formadores en relación con los programas WISE, WIND y Mejoras laborales en pequeñas obras de construcción (WISCON).
<b>Chile:</b> La Dirección del Trabajo aprobó el programa sobre SST y fortaleció las comisiones de SST.	Impartió formación a los formadores del Gobierno y los sindicatos en relación con la identificación de los riesgos profesionales. Difundió las directrices de la OIT sobre formación de personas con diversas capacidades.
<b>China</b> puso en marcha una campaña nacional para promover una cultura preventiva de la seguridad y la gestión de riesgos, así como para mejorar la SST en las pequeñas empresas. El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, la Federación de Sindicatos de China y la Confederación de Empresas de China incrementaron sus conocimientos y su capacidad para modificar las políticas sobre igualdad de remuneración, protección de la maternidad y cuestiones de trabajo y familia.	Promovió una formación de formadores del programa WISE para la Confederación de Empresas de China e impartió formación a 50 formadores del programa WISE sobre la mejora de la SST en las pequeñas empresas. Prestó asesoramiento sobre políticas relativas a cuestiones de trabajo y familia para los mandantes, y publicó un informe titulado <i>Reconciling work and family: Issues and policies in China</i> (Conciliación de trabajo y familia: problemática y políticas en China, 2009).
<b>Cuba:</b> Los inspectores de trabajo y los especialistas en SST utilizaron las herramientas de evaluación y gestión de riesgos de la OIT, en particular en los sectores de mayor riesgo (construcción, agricultura, electricidad).	Llevó a cabo varios talleres sectoriales sobre SST con los Ministerios del Trabajo, la Construcción, el Azúcar y la Agricultura.
<b>Egipto:</b> La Federación de Sindicatos Egipcios (ETUF) movilizó a sus líderes y sus principales recursos con miras a reforzar su capacidad interna y actuar como una institución legítima y creíble en materia de SST tanto en el ámbito de las políticas como en el lugar de trabajo, en particular en el sector del turismo.	Ofreció asesoramiento en materia de políticas y apoyo técnico a la ETUF para ayudarle a definir su estrategia de mejora de las capacidades internas, en particular a través de su propia estructura de formación de los trabajadores. Organizó talleres y reuniones para el sector turístico.
<b>Etiopía:</b> La Asociación de Productores y Exportadores Hortícolas de Etiopía incluyó cuestiones relativas a la SST en su código de prácticas.	Elaboró un manual de acción en materia de SST y publicó material de sensibilización.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Indonesia:</b> La Confederación de Sindicatos de Indonesia (KSPI) impartió un programa de formación periódico sobre SST utilizando el método de formación positiva, que alienta a los trabajadores a tomar la iniciativa en el lugar de trabajo.</p>	<p>Respaldó la implantación del programa de formación POSITIVE de la KSPI, en colaboración con la Fundación Internacional del Trabajo del Japón.</p>
<p><b>Kazajstán</b> introdujo el programa WIND en el sector agrícola. El instituto y las oficinas nacionales de SST fomentaron la introducción de los sistemas de gestión GOST en las empresas. Los sindicatos dieron apoyo a las comisiones de SST en el lugar de trabajo.</p>	<p>Organizó ocho seminarios sobre sistemas de gestión en las empresas, en colaboración con el instituto de SST. Organizó un viaje de estudio a Polonia para el personal del instituto de SST.</p>
<p><b>Kirguistán:</b> El Ministerio de Trabajo y Protección Social introdujo una estructura de SST-WIND, como medida de seguimiento al programa nacional.</p>	<p>Impartió formación a los formadores de SST-WIND y se efectuó una tercera fase de creación de capacidad para los representantes del programa WIND en las comunidades rurales.</p>
<p>La <b>República Democrática Popular Lao</b> potenció la capacidad de los mandantes para abordar los problemas relativos a la SST y a la gripe aviar en el sector agrícola.</p>	<p>Impartió cursos de formación para ministerios e interlocutores sociales sobre el programa WISE, el programa WIND y la gripe aviar.</p>
<p><b>México:</b> 11 proveedores de la industria automovilística mejoraron los sistemas de gestión en materia de SST o introdujeron medidas preventivas para reducir los accidentes y enfermedades profesionales. El Ministerio de Educación aprobó una nueva carrera técnica sobre SST.</p>	<p>Impartió formación a las empresas y a los servicios de inspección del trabajo sobre gestión de SST en las cadenas de suministro del sector automovilístico. Documentó las buenas prácticas en las empresas participantes.</p>
<p><b>República de Moldova:</b> Las organizaciones de empleadores y los sindicatos potenciaron su capacidad para mejorar la SST, en particular a escala sectorial.</p>	<p>Organizó cursos de creación de capacidad sobre evaluación de riesgos para los interlocutores sociales en los sectores de la construcción y la agricultura.</p>
<p><b>Mongolia:</b> El Ministerio de Bienestar Social y Trabajo aprobó un procedimiento de formación en materia de SST que incluye un modelo de programa de estudios para la formación sobre SST.</p>	<p>Prestó apoyo a la reunión consultiva nacional tripartita sobre SST.</p>
<p><b>Mozambique:</b> Los mandantes de la OIT fortalecieron la capacidad para evaluar y mejorar las condiciones de trabajo y utilizar herramientas y enfoques prácticos en el lugar de trabajo.</p>	<p>Efectuó una revisión jurídica de las condiciones de trabajo. Adaptó el módulo de encuesta internacional sobre condiciones de trabajo. Proporcionó asistencia técnica a través de talleres nacionales y misiones consultivas. Elaboró y apoyó un nuevo paquete de formación (WISE+) sobre productividad y condiciones de trabajo en las PYME del sector turístico.</p>
<p><b>Nicaragua:</b> 15 municipios crearon una red de servicios de guardería para las madres trabajadoras.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica para formular un programa conjunto con las Naciones Unidas sobre prestación de servicios de guardería para las madres trabajadoras con ingresos bajos.</p>
<p><b>Paraguay</b> estableció una comisión para mejorar la aplicación de la ley de guarderías, coordinada por el Viceministro de Trabajo.</p>	<p>Prestó asesoramiento técnico al Viceministro de Trabajo en relación con el establecimiento de la comisión.</p>
<p><b>Filipinas</b> integró el SST-WIND en el amplio programa de reforma agraria, que afecta a 3 millones de agricultores, y aumentó los recursos destinados a los servicios sociales básicos del 18 al 40 por ciento. La aplicación del SST-WIND ha proporcionado protección a los trabajadores y ha mejorado las condiciones de trabajo.</p>	<p>Contribuyó a la creación de capacidad, la evaluación del programa y la elaboración y divulgación de manuales de SST-WIND por cultivo.</p>
<p><b>Tailandia:</b> Los sindicatos aumentaron su capacidad y su comprensión respecto de las mejoras en materia de SST para los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes en el sector agrícola y en las PYME.</p>	<p>Impartió formación a los sindicatos sobre las mejoras en materia de SST y sobre protección frente a la gripe aviar en las PYME así como en los lugares de trabajo de la economía informal y el sector rural. Elaboró materiales de formación para los formadores.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Ucrania:</b> Los interlocutores tripartitos fortalecieron su capacidad en relación con la prevención de los accidentes de trabajo.	Fortaleció la capacidad de los sindicatos, los empleadores y los inspectores de SST en materia de evaluación de riesgos.
<b>República Unida de Tanzania:</b> Los mandantes abordaron cuestiones relativas a la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo de los trabajadores sanitarios, mediante la aplicación de herramientas prácticas en el lugar de trabajo.	Elaboró materiales de sensibilización, un perfil en materia de SST de mujeres embarazadas o lactantes en el sector textil, la agricultura y la limpieza de calles y un estudio sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores sanitarios. Elaboró y apoyó la implantación de un nuevo paquete de formación (WISE+) sobre mejora de la productividad y condiciones de trabajo en las PYME.
<b>Uzbekistán:</b> Las empresas piloto impartieron formación a los representantes de los trabajadores sobre el sistema de gestión de la SST.	Organizó seminarios de formación. Elaboró paquetes de formación modular. Formó a las empresas piloto sobre gestión en materia de SST.
<b>América Central:</b> Se fortaleció la capacidad de las organizaciones de empleadores para elaborar políticas y organizar el tiempo de trabajo en Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.	Fortaleció la capacidad en materia de organización del tiempo de trabajo de todas las organizaciones de empleadores.

### **Resultado intermedio 3c: Se gestiona la migración de la mano de obra con miras a fomentar la protección y el empleo decente de los trabajadores migrantes**

#### **Principales logros**

- 156.** Los principales resultados de las actividades de la OIT en el ámbito de la migración laboral son los siguientes:
- Se desplegaron grandes esfuerzos para mejorar el entorno político y jurídico de los países, de conformidad con el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, y proteger de un modo más eficaz a los trabajadores migrantes. La contribución de la OIT condujo a la mejora y adopción de políticas migratorias, así como a la formulación de disposiciones jurídicas sobre la migración laboral o de legislación sobre emigración en más de 15 países y en diversas regiones o subregiones. A finales de 2009, un número mucho mayor de países se encontraba en diversas fases de elaboración de nuevas políticas o legislación en la materia.
  - El incremento de los recursos extrapresupuestarios y de las asignaciones de fondos con cargo a la CSPO para financiar actividades relativas a la migración laboral permitió que la Oficina ampliara y optimizara su labor con miras a mejorar la protección de los trabajadores migrantes, aumentar la capacidad de los mandantes para dotarse de políticas migratorias basadas en los derechos, aumentar la visibilidad de la OIT y su enfoque basado en los derechos, y alentar a los interlocutores sociales a comprometerse en favor de una política más eficaz y una labor de promoción en materia de migraciones. Los componentes relativos a la migración se incluyen de forma más sistemática en los Programas de Trabajo Decente por País de los países donde la migración es una cuestión prioritaria.
  - Se estrecharon los vínculos entre la migración y otras dimensiones del trabajo decente a través de la colaboración en el seno de la OIT, y se logró una mayor coherencia y eficiencia. Se dio prioridad a la creación, mejora y divulgación de una base de conocimientos mundial sobre migraciones. En este contexto, la base de datos sobre migraciones laborales internacionales se integró en la base de datos de estadísticas del

trabajo de la OIT (LABORSTA). El módulo sobre migraciones laborales se incorporó a las encuestas de hogares y se utilizó de forma experimental en Armenia, Ecuador, Egipto y Tailandia. La Oficina también elaboró una base de datos sobre buenas prácticas en el ámbito de la migración laboral, y editó nuevas publicaciones y manuales basados en estudios temáticos.

- A escala mundial, se consolidaron diversas alianzas con organizaciones y órganos internacionales que trabajan en el ámbito de las migraciones. La OIT participó activamente, con otros organismos de las Naciones Unidas, en el Grupo Mundial sobre Migración (GMG) y en iniciativas como la iniciativa conjunta de la Comisión Europea (CE) y las Naciones Unidas sobre migración y desarrollo. La Oficina pudo presentar su enfoque de la migración laboral basado en los derechos en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo mediante contribuciones técnicas a los documentos de fondo y a través de su participación activa en el Foro.
- Los mandantes mantuvieron una estrecha colaboración en todas las intervenciones. Se constituyeron comités de dirección tripartitos sobre políticas de migración laboral y se proporcionó formación y apoyo técnico a los interlocutores sociales en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. En colaboración con el Centro de Turín, se organizó un curso de creación de capacidad de dos semanas de duración sobre cuestiones relativas a la migración laboral, que se imparte anualmente en español, francés e inglés.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- 157.** Si bien se lograron progresos notables en diversos países, la migración laboral siguió siendo una cuestión delicada tanto en los países de origen como en los de destino. Sigue resultando difícil promover cambios a corto plazo en las políticas y las instituciones. También resultó difícil informar acerca de los resultados alcanzados por la OIT, porque existían amplias superposiciones entre los tres indicadores sobre migración laboral. Por consiguiente, para el período 2010-2011 se establecieron dos indicadores independientes pero que se complementan mutuamente.
- 158.** Se demostró la importancia de crear una base de conocimientos a partir de la investigación, el análisis de buenas prácticas y las bases de datos, así como de centrar la estrategia en esferas en las que la Organización presenta ventajas comparativas, por ejemplo, la protección de los trabajadores migrantes y la gobernanza de la migración laboral. En el futuro se hará hincapié en combinar la protección de los trabajadores migrantes con el reconocimiento de sus competencias y la empleabilidad de los trabajadores retornados, en particular las mujeres migrantes. Se consolidará la integración de las cuestiones relativas a la migración laboral en los Programas de Trabajo Decente por País.
- 159.** En ocasiones, garantizar la coordinación y coherencia en la respuesta a las demandas de los mandantes y en la promoción del enfoque de la migración basado en los derechos ha supuesto una ardua tarea. La creación de dos puestos de especialistas regionales en la región de Asia y el Pacífico y en los Estados árabes y en la red de la OIT de puntos focales sobre el terreno en materia de migraciones sirvió para mejorar la prestación de servicios a los mandantes en el ámbito de la migración. En este sentido, se deberán proseguir los esfuerzos a lo largo del próximo bienio. Otra de las enseñanzas extraídas es que, mediante un enfoque basado en un presupuesto integrado con fondos procedentes de diversas fuentes, es posible responder a las peticiones de los mandantes de un modo más eficiente. Sin embargo, en una evaluación independiente que se llevó a cabo en 2008 se llegó a la conclusión de que debían invertirse más esfuerzos en mejorar la coherencia interna del trabajo de la OIT en materia de migración. La planificación y modalidades de trabajo

nuevas establecidas en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 deberían facilitar ese objetivo.

- 160.** La coordinación con otras organizaciones que trabajan en el ámbito de la migración a escala mundial, regional y local, sigue resultando difícil en particular respecto de la promoción del enfoque de la OIT basado en los derechos. La OIT seguirá ofreciendo su acervo singular de conocimientos especializados en esferas fundamentales para la gobernanza y la protección de los trabajadores migrantes y para el nexo entre la migración y el mundo del trabajo. Con este fin, la Oficina intensificará su labor a escala regional mediante una colaboración más estrecha con las comunidades económicas regionales y otros órganos de ámbito regional.

#### Una nueva política de migración laboral para Sri Lanka

El Ministerio de Bienestar y Fomento del Empleo Exterior recabó la ayuda de la OIT para dotarse de una política de migración laboral que se ajustara tanto a la estrategia de desarrollo de Sri Lanka como a las normas internacionales. Tras una fase de consultas, se estableció una hoja de ruta en torno a tres ejes: buena gobernanza de la migración laboral, protección y empoderamiento de los trabajadores migrantes y sus familias, y relación entre migración y desarrollo. La política se elaboró en un proceso sumamente participativo que incluyó la creación de tres grupos de trabajo con interlocutores tripartitos y otros interlocutores, el establecimiento de un comité de dirección nacional compuesto por diversas instituciones gubernamentales, y la aceptación de la política por todos los interesados. La OIT está contribuyendo ahora a la ejecución del correspondiente plan de acción. Los principales factores que respaldaron el éxito del proceso fueron el compromiso del Ministerio de Bienestar y Fomento del Empleo Exterior, la identificación y la aceptación de los interlocutores sociales y los actores locales, así como la oportunidad y pertinencia del apoyo de la OIT.

### **Resultado inmediato 3c.1: Mejora la capacidad de los Estados Miembros para concebir políticas y programas centrados en la protección de los trabajadores migrantes**

Indicador i): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral que reflejan los principios, orientaciones o prácticas óptimas del Marco Multilateral

**Meta:** 5 Estados Miembros.

**Resultado:** 9 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Brasil</b> elaboró un marco nacional tripartito de políticas migratorias.	Prestó asesoramiento en materia de políticas y organizó una consulta nacional tripartita que refrendó el marco de políticas.
<b>Indonesia</b> constituyó un organismo nacional para la contratación y protección de los trabajadores migrantes. El Ministerio de Asuntos Exteriores fortaleció la capacidad del personal de su embajada y del personal consular a través de los módulos de formación de la OIT.	Llevó a cabo un estudio sobre buenas prácticas internacionales en relación con la protección y los servicios a los trabajadores migrantes. Organizó talleres de formación y creación de capacidad.
La <b>República de Moldova</b> estableció la Asociación Nacional de Agencias Privadas de Empleo, aprobó su código de conducta y formó a su personal.	Organizó una reunión sobre el establecimiento de la Asociación. Elaboró un módulo de formación previa a la migración. Impartió formación de formadores en tres regiones piloto.
<b>Nepal</b> revisó la Ley de Empleo Exterior y su reglamento de 2007.	Formuló comentarios y celebró un taller tripartito sobre la revisión de la Ley.
<b>Pakistán</b> presentó la política de emigración nacional a la presidencia para su aprobación.	Prestó asesoramiento técnico y celebró consultas a escala regional y nacional para validar el proyecto.

<b>Perú</b> elaboró una política de migración laboral y la correspondiente legislación, y creó la Oficina de Migración Laboral y el comité intersectorial sobre gestión de las migraciones laborales.	Elaboró un plan de acción y unas directrices sobre la nueva Oficina. Celebró un taller nacional y una reunión a alto nivel sobre gobernanza de las migraciones laborales.
<b>Kazajstán</b> finalizó la revisión de la ley general nacional sobre migraciones laborales.	Proporcionó datos para la investigación, así como contribuciones técnicas directas.
<b>Sri Lanka</b> aprobó una política nacional en materia de migración laboral y un dispositivo de seguimiento del plan de acción nacional, con carácter tripartito	Prestó asistencia técnica a los mandantes para elaborar la política de migración laboral.
<b>Zimbabwe</b> elaboró un plan de acción nacional sobre la promoción y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, asociado al Programa de Trabajo Decente por País.	Proporcionó apoyo técnico a través de un taller tripartito sobre promoción y protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

**161.** También cabe señalar que, con la asistencia de la OIT:

- **Región de África:** Se están aplicando estrategias nacionales y subregionales con objeto de que los programas relativos a la migración laboral se centren en la mejora de la protección de la seguridad social para los trabajadores migrantes y sus familias, así como en hacer extensiva su cobertura a esas personas.
- **Argelia, Marruecos, Túnez, Malí, Mauritania y Senegal** han fortalecido la capacidad de organizaciones de empleadores y trabajadores, agregados laborales y personal de los ministerios en cuestiones relacionadas con los derechos de los migrantes y la mejor gobernanza de la migración laboral.
- **Bangladesh, China, India, República de Corea, Indonesia, Malasia, Nepal, Pakistán, Filipinas, Singapur, Tailandia y Viet Nam** han mejorado y actualizado sus sistemas de recopilación de datos y análisis de las migraciones.
- **Nigeria** ha iniciado un proceso formal tripartito con miras a establecer una política y una estrategia en materia de migración laboral.
- **Islas del Caribe:** Los Estados Miembros han prestado mayor atención a la migración y sus repercusiones y han recabado la asistencia de la OIT para mejorar la gobernanza y la regulación de las migraciones, en particular en el marco de la Comunidad y Mercado Único del Caribe (CARICOM).

Indicador ii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral centradas en las necesidades de las mujeres y otros trabajadores migrantes vulnerables

**Meta:** 7 Estados Miembros.

**Resultado:** 4 Estados Miembros y 1 subregión.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Camboya:</b> el Monarca firmó la Ley sobre la erradicación de la trata de personas y la explotación sexual.	Prestó apoyo a las actividades de promoción.

Resultado	Contribución de la OIT
La <b>República de Moldova</b> aprobó el plan de acción para impedir y combatir la trata de personas; integró el módulo de trabajo forzoso en la encuesta nacional sobre la fuerza de trabajo, e incluyó las cuestiones del trabajo forzoso y la trata de personas en la formación piloto para inspectores de trabajo.	Organizó consultas sobre el plan de acción. Prestó apoyo a la Oficina Nacional de Estadística en relación con la metodología de la encuesta y la formación de los entrevistadores. Impartió formación sobre las cuestiones del trabajo forzoso y la trata de personas a 20 inspectores de trabajo.
<b>Tailandia</b> aprobó una ley contra la trata de personas así como unas directrices relativas a la erradicación de esa práctica y a la prestación de la asistencia y protección a las víctimas de la trata con fines laborales.	Facilitó el proceso de consulta entre el Gobierno y los organismos no gubernamentales. Elaboró material docente y organizó talleres de formación.
<b>Ucrania</b> incluyó la formación sobre la prevención de la trata de personas y la migración irregular en el programa de estudios para el personal del Servicio Público de Empleo.	Impartió formación al personal del servicio público de empleo. Preparó y distribuyó seis guías informativas sobre la migración.
<b>Subregión del Gran Mekong (Camboya, China, República Democrática Popular Lao, Tailandia, Viet Nam):</b> Coordinó la iniciativa ministerial contra la trata de personas y refrendó las directrices del Mekong sobre políticas y prácticas de contratación. Se estableció un Comité Consultivo Subregional.	Proporcionó asesoramiento técnico y asistencia mediante consultas a escala nacional y subregional.

**162.** Cabe señalar también que, con la asistencia de la OIT:

- **Camboya, China, la República Democrática Popular Lao, Tailandia y Viet Nam** han elaborado proyectos de ley y planes de acción que incorporan los aspectos relacionados con el trabajo de la trata de personas.

Indicador iii): Número de Estados Miembros que reciben trabajadores migrantes y que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas o programas orientados a reforzar la protección, reducir la discriminación y mejorar la integración de los trabajadores migrantes

**Meta:** 5 Estados Miembros.

**Resultado:** 1 Estado Miembro y 1 región.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Mongolia</b> presentó un nuevo proyecto de ley relativa al empleo de los ciudadanos de Mongolia en el extranjero y de ciudadanos extranjeros en Mongolia, para su adopción por el Parlamento.	Proporcionó asesoramiento técnico sobre la reforma de la ley de migraciones.
<b>Región de los Estados árabes:</b> Los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo adoptaron medidas para proteger a los trabajadores migrantes, en cooperación con los demás países miembros y con los países de origen, de conformidad con los principios de la Declaración de Abu Dhabi y el Foro de la OIT y los Emiratos Árabes Unidos sobre el trabajo temporal en los Estados del Golfo (marzo de 2008).	Prestó servicios de asesoramiento técnico, llevó a cabo estudios y organizó talleres de creación de capacidad.

**163.** Cabe señalar también que, con la asistencia de la OIT:

- **Bahrein, Jordania, Kuwait y Sri Lanka:** Los sindicatos firmaron acuerdos bilaterales para proteger a los trabajadores migrantes de Sri Lanka en los tres países de destino.

- **Bahrein, Kuwait y Omán** han adoptado medidas para sustituir el sistema de acogimiento denominado *kafala* (que es el requisito jurídico para obtener residencia y empleo) por un sistema gestionado por el Estado que proteja los derechos de los trabajadores migrantes de un modo más eficaz.
- **Hong Kong (China), Indonesia, Malasia y Singapur:** 15 sindicatos de los países de destino prestan servicios a los trabajadores domésticos migrantes de Indonesia.
- **Jordania** ha tomado medidas para incluir en su legislación laboral el derecho de los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos.
- **Federación de Rusia:** La Federación de Empleadores presta servicios de asesoramiento y orientación a los empleadores que contratan a trabajadores migrantes.

### **Resultado intermedio 3d: Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA**

#### ***Principales logros***

- 164.** Durante el bienio 2008-2009, la OIT proporcionó asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica a los mandantes tripartitos y a las asociaciones de personas con VIH en más de 80 países, con especial hincapié en África — la región más afectada por esta pandemia. Esto equivale a un aumento del 14 por ciento con respecto a 2006-2007. El diálogo social contribuyó a la integración sistemática de la prevención del VIH en los Programas de Trabajo Decente por País, que a su vez actuaron como un poderoso catalizador para elevar el perfil de la OIT y establecer nuevas alianzas.
- 165.** La participación activa de los mandantes tripartitos en los mecanismos nacionales de coordinación y en los órganos nacionales de lucha contra el sida supuso otro logro, que se vio favorecido por la labor de la OIT como patrocinadora del Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) desde 2001, así como por la capacidad de la OIT de promover la integración sistemática del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en las políticas y actividades interinstitucionales. Estos esfuerzos han facilitado el acceso de los mandantes a los fondos del Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria y otros donantes. Por ejemplo, en 2008 los mandantes de cinco Estados Miembros (China, Ghana, Lesotho, Liberia y Zimbabwe) recibieron ayudas de la Octava Ronda del Fondo Mundial. En la Novena Ronda, en 2009, la OIT ayudó a los mandantes tripartitos de 11 Estados Miembros a preparar sus propuestas, seis de las cuales fueron aceptadas (Benin, Bosnia y Herzegovina, India, Mozambique, Sudáfrica y Sri Lanka) y en 2010 recibirán ayudas destinadas a programas en el lugar de trabajo. También fue aprobada una propuesta subregional de la Alianza Pancaribeña de lucha contra el VIH/SIDA (PANCAP).
- 166.** A lo largo del bienio, la OIT inició el proceso de adopción de una nueva norma sobre el VIH/SIDA a través de amplias consultas con los mandantes y los organismos competentes de las Naciones Unidas, contribuyendo así a fomentar el diálogo social a escala mundial, regional y nacional. Una nueva norma del trabajo respaldaría el principio fundamental de los derechos humanos en el trabajo y consolidaría el papel de la OIT como pionera en la protección de los derechos y la dignidad de las mujeres y los hombres trabajadores.

## **Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro**

- 167.** La obtención de suficientes recursos financieros para aplicar políticas y programas en el lugar de trabajo en países donde el VIH/SIDA tiene una alta incidencia, así como los esfuerzos para lograr que los mandantes de la OIT se comprometieran plenamente con los interlocutores nacionales y que se incorporara la respuesta del mundo del trabajo a la planificación y aplicación estratégicas, siguieron plantando un gran desafío. La aplicación de un enfoque basado en los derechos y que tuviera en cuenta las cuestiones de género en materia de prevención, tratamiento, atención y apoyo relativos al VIH/SIDA en el mundo del trabajo también fue una ardua tarea, en particular en la economía informal. Cabe destacar que en 2008-2009 se registró un aumento de las intervenciones dirigidas a la economía informal y a las cooperativas. Se espera que esta tendencia prosiga a lo largo del próximo bienio.
- 168.** La investigación y la labor de promoción son fundamentales para integrar las intervenciones de lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo, crear alianzas de colaboración público/privadas y garantizar la inclusión de respuestas para el lugar de trabajo en los procesos nacionales de toma de decisiones y ejecución de éstas en materia de VIH/SIDA. La OIT prestará mayor atención a las conclusiones de las investigaciones al establecer prioridades y movilizará los recursos necesarios para consolidar y ampliar los programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo e introducir un régimen mínimo de protección social en el contexto del trabajo decente.
- 169.** Otra de las enseñanzas extraídas es que la promoción de los derechos de los trabajadores y de los grupos vulnerables puede reducir la marginación y el estigma que rodean al estado serológico, real o percibido. Del mismo modo, el hecho de que en los países afectados por la tuberculosis y el VIH se luche simultáneamente contra ambas pandemias y se aumente la conciencia de género y las competencias de los mandantes en este ámbito, permitirá potenciar el éxito de los programas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Por consiguiente, la OIT intensificará su cooperación con ONUSIDA con objeto de dar a sus mandantes un número mayor de oportunidades para establecer firmes alianzas con los actores de la lucha contra el VIH/SIDA a escala nacional.

### **Campaña multimedia en China para reducir la marginación y la discriminación asociadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo**

La Oficina de la Comisión de Lucha contra el Sida del Consejo Estatal, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, la Federación de Sindicatos de China y la Confederación de Empresas de China, en colaboración con la OIT, pusieron en marcha una campaña de prevención del VIH dirigida a los trabajadores migrantes. La campaña tenía por objeto reducir la marginación y discriminación asociadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Incluía un cortometraje dirigido a los obreros de la construcción migrantes para aumentar el grado de tolerancia entre los trabajadores. Para rodar la película se recurrió a un conocido actor, que también emigró y trabajó en la construcción, y se contó con la producción del director Gu Changwei, galardonado con un premio en el Festival de Cannes. La película se proyectó en las principales plataformas de transporte, como las estaciones, por las que transitan miles de trabajadores a lo largo del día.

**Resultado inmediato 3d.1: Aumenta la capacidad de los mandantes tripartitos para concebir políticas y programas que abordan la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente**

Indicador i): Número de Estados Miembros que integran principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en sus políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo

**Meta:** 10 Estados Miembros en la región de África, 10 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 11 Estados Miembros en la región de África, 9 Estados Miembros en las demás regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Albania</b> aprobó una enmienda para incorporar la prohibición de la discriminación en el empleo de las personas seropositivas a su estrategia de lucha contra el VIH/SIDA.	Proporcionó asesoramiento técnico y asistencia jurídica en apoyo de la enmienda y su adopción.
<b>Barbados</b> incorporó disposiciones no discriminatorias en la política de seguros y pruebas de detección en relación con el VIH.	Prestó asistencia para integrar los diez principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.
<b>Benin</b> aprobó una política aplicable al lugar de trabajo que prohíbe la discriminación de las personas seropositivas.	Proporcionó asistencia técnica para formular la política.
<b>Burundi</b> aprobó una política para luchar contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.	Organizó un taller tripartito y se prestó apoyo técnico, lo que condujo a la aprobación de la política de lucha contra el VIH en el lugar de trabajo.
<b>China</b> incluyó el componente relativo al mundo del trabajo, con financiación, en su estrategia nacional de lucha contra el SIDA. Aprobó políticas aplicables en el lugar de trabajo en dos provincias con objeto de reducir la discriminación y proteger el derecho al empleo de las personas con VIH.	Prestó asistencia técnica a los interlocutores tripartitos sobre formulación de políticas y creación de capacidad, y estableció programas en las empresas, las agencias de empleo y las escuelas profesionales.
<b>Etiopía</b> aprobó un marco nacional de políticas sobre el VIH/SIDA.	Prestó asistencia técnica y financiera para la formulación de la política nacional sobre el VIH/SIDA, que se firmó en noviembre de 2008.
<b>Fiji</b> aprobó un código nacional de prácticas relativo a la política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, basado en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.	Celebró un taller de formación sobre el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT para ayudar a los interlocutores tripartitos a preparar el proyecto de código nacional.
<b>India</b> aprobó una política nacional sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.	Organizó consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para obtener aportaciones sobre la política nacional.
<b>Kenya</b> aprobó un código nacional de prácticas sobre el VIH/SIDA.	Ofreció apoyo técnico y financiero en relación con el código de prácticas. Tradujo el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT al kiswahili.
<b>Malawi:</b> el sector del transporte adoptó un plan de acción estratégico y una política nacional de lucha contra el VIH/SIDA.	Prestó asistencia técnica en relación con la política y el plan de acción, mediante amplias consultas tripartitas a escala ministerial y del lugar de trabajo.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Mozambique</b> aprobó una ley antidiscriminatoria y aprobó una política de lucha contra el VIH/SIDA en el sector del transporte.</p>	<p>Prestó asistencia técnica mediante la integración de los principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT en la ley y en relación con la elaboración de un sistema de seguimiento para verificar la aplicación de la política.</p>
<p><b>Namibia</b> aprobó una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y un plan de acción para el sector educativo, y preparó un proyecto de política de lucha contra el VIH/SIDA en los servicios públicos.</p>	<p>Prestó asistencia técnica y financiera para la formulación de políticas en el sector de la educación y en los servicios públicos, y se organizó un taller tripartito.</p>
<p><b>Nepal</b> aprobó una política sobre VIH en el lugar de trabajo para el Ministerio de Transporte y Empleo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica y financiera, así como formación de cara a la adopción de la política.</p>
<p>La <b>Federación de Rusia</b> incorporó el componente relativo al VIH/SIDA en el Acuerdo General para 2008-2009 y en el proyecto de salud nacional.</p>	<p>Ofreció asesoramiento técnico sobre el acuerdo nacional tripartito en relación con el VIH/SIDA, de conformidad con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Fomentó la inclusión de la prevención del VIH en el lugar de trabajo en el Acuerdo General, así como la distribución del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.</p>
<p><b>Sudáfrica</b> aprobó un plan estratégico de lucha contra el VIH/SIDA para el sector del transporte, que se utiliza para llevar a cabo actividades relacionadas con la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Los mandantes del sector del transporte elaboraron un marco nacional de políticas sobre el VIH/SIDA aplicables al lugar de trabajo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica para la elaboración del plan estratégico y del marco de políticas aplicables al lugar de trabajo.</p>
<p><b>Sri Lanka</b> concluyó su estrategia nacional de lucha contra el VIH/SIDA, que incluye el mundo del trabajo. Los mandantes firmaron una declaración tripartita sobre el VIH/SIDA.</p>	<p>Prestó asistencia al Ministerio de Trabajo para elaborar y ejecutar una política nacional sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Contribuyó a la elaboración de la Declaración tripartita basada en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.</p>
<p><b>Swazilandia</b> firmó una declaración tripartita sobre la aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Incorporó una cláusula antidiscriminatoria en la Ley del Empleo.</p>	<p>Celebró un taller en el que se firmó la declaración tripartita. Elaboró planes de ejecución y determinó las carencias de la legislación laboral.</p>
<p><b>Tailandia</b> aprobó unas directrices sobre prevención y gestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica y financiera al Ministerio de Trabajo para que elaborara el proyecto de directrices nacionales, incluidas las consultas con otros ministerios, la sociedad civil y las asociaciones de personas con VIH.</p>
<p><b>Uganda</b> aprobó una política nacional sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica para la elaboración de la política y la ejecución de un plan de acción nacional.</p>
<p><b>Zambia:</b> Los interlocutores sociales y otras partes interesadas aprobaron políticas nacionales y sectoriales sobre el VIH/SIDA para las economías formales e informales, de conformidad con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.</p>	<p>Prestó asistencia para la elaboración de las políticas aplicables al lugar de trabajo a través de talleres tripartitos y de la interacción con ONUSIDA.</p>

**170.** Cabe señalar también que, con la ayuda de la OIT:

- **Bahamas, Georgia, Ghana, Granada, Honduras, República de Moldova, Rwanda, San Vicente y las Granadinas, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Timor-Leste, Trinidad y Tabago, Ucrania y Zimbabwe** se encuentran en diversas fases de elaboración de proyectos de ley y/o políticas aplicables al lugar de trabajo sobre el VIH/SIDA.

Indicador ii) Número de Estados Miembros en los que cada mandante tripartito cuenta con un punto focal debidamente formado en lo relativo al VIH/SIDA, adopta una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo que toma en consideración las cuestiones de género, e incluye un plan de ejecución de duración determinada debidamente financiado

**Meta:** 10 Estados Miembros en la región de África, 10 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 11 Estados Miembros en la región de África, 10 Estados Miembros en las demás regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Camboya, Camerún, China, Etiopía, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Madagascar, República de Moldova, Senegal, Sierra Leona, Sri Lanka, República Unida de Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tabago, Uganda, Ucrania, Zimbabwe:</b> Cada mandante tripartito cuenta con un punto focal debidamente formado, una política sobre el VIH/SIDA y un plan de duración determinada.	Prestó apoyo e impartió formación a los puntos focales. Proporcionó asesoramiento jurídico sobre la elaboración y adopción de políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo que tomen en consideración las cuestiones de género, así como sobre la formulación de planes de ejecución de duración determinada debidamente financiados. Contribuyó a recaudar más de 70 millones de dólares de los Estados Unidos para permitir la ejecución de esos planes.

Indicador iii): Número de Estados Miembros en los que al menos 20 lugares de trabajo formales o informales proporcionan servicios de prevención e información sobre el tratamiento del VIH/SIDA, así como atención y apoyo a los trabajadores, ya sea a través de comités bipartitos encargados de las cuestiones relativas al VIH/SIDA que hayan recibido previamente formación en materia de formulación de políticas y concepción/ejecución/seguimiento de programas, ya sea a través de asociaciones con las autoridades nacionales que se ocupan del sida

**Meta:** 20 Estados Miembros en todas las regiones.

**Resultado:** 20 Estados Miembros en todas las regiones.

**171.** Las empresas de los siguientes Estados Miembros, con el apoyo de la OIT, suministraron información sobre prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA a los trabajadores de los sectores indicados:

- **Benin:** 27 PYME y cooperativas (*sector informal:* carpinteros, mecánicos, carniceros, peluqueros, sastres; *sector formal:* distribuidores de petróleo, proveedores de agua y electricidad, cooperativas sanitarias, cooperativas de carpinteros).
- **Camerún:** 35 empresas, cooperativas y asociaciones del sector informal (transporte, agricultura, madera, comercio).
- **China:** 29 empresas (transporte, consultoría, electricidad y maquinaria pesada, acero, minería, construcción, minoristas).
- **Etiopía:** 88 cooperativas, PYME y asociaciones del sector informal (agricultura).

- **Ghana:** 20 empresas y entidades del sector informal (seguros, servicios, medios de comunicación, manufacturas, administración tributaria, comerciantes, chóferes, artesanos).
- **Guyana:** 18 empresas y entidades informales (agricultura, banca, hostelería, manufacturas, minería, administraciones nacionales, servicios de seguridad).
- **India:** 175 empresas (cooperativas y empresas del carbón del sector público).
- **Indonesia:** 103 empresas (industria pesada, manufacturas, agencias privadas de contratación de trabajadores migrantes, plantaciones, servicios, transporte marítimo y terrestre, turismo, cooperativas de estibadores).
- **Jamaica:** 20 empresas del sector formal e informal (agricultura, finanzas, manufacturas, servicios públicos y otros servicios, peluquería, estética).
- **Kenya:** 42 empresas (agricultura, turismo, transporte, manufacturas).
- **Lesotho:** 81 empresas (construcción, textil, servicios públicos y otros servicios, hostelería, seguridad privada).
- **Malawi:** 20 empresas (agricultura, banca y seguros, hostelería y catering, transporte).
- **Mozambique:** 113 cooperativas, empresas y otras entidades (transporte ferroviario y aéreo, agricultura, aduanas e inmigración, comerciantes).
- **Senegal:** más de 20 empresas (comercio, artesanía, pesca y alimentación).
- **Sri Lanka:** 20 empresas (hoteles, plantaciones, fábricas, pesca informal).
- **Sudáfrica:** 20 empresas públicas, privadas e informales (transporte aéreo, ferroviario y fluvial, autoridades portuarias).
- **Swazilandia:** 38 empresas (agricultura, comunicaciones, manufacturas, minoristas, textil).
- **República Unida de Tanzania:** 37 cooperativas.
- **Ucrania:** 100 empresas e instituciones (alimentación, educación, salud).
- **Zimbabwe:** 23 empresas (agricultura, educación, comercio, piel, automóvil).

**172.** La contribución de la OIT a los resultados anteriores consistió en facilitar la educación inter pares, suministrar información y remitir a los trabajadores a los servicios de orientación y pruebas de detección voluntarias, así como en promover estrategias de tratamiento y cambio de comportamiento relativas a la prevención del VIH.

**173.** También cabe destacar que, con la asistencia de la OIT:

- **Burkina Faso:** 16 empresas están suministrando información sobre prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA a los trabajadores de determinados sectores (energía, finanzas, hostelería, industria y trabajadores informales).
- **Madagascar:** 13 lugares de trabajo están proporcionando información sobre prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA a los

trabajadores de determinados sectores (industria agrícola, hostelería, minería, textil y transporte).

**Resultado inmediato 3d.2: Mejora en los Estados Miembros la ejecución de las políticas y programas que se enfrentan a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente**

Indicador i): Número de trabajadores, incluidos los de la economía informal, que demuestran mayores conocimientos de las cuestiones relativas al VIH/SIDA y que tienen acceso a servicios de orientación a través de mecanismos en el lugar de trabajo, coordinados y aplicados por comités bipartitos sobre VIH/SIDA

**Meta:** 300.000 trabajadores, de los cuales un 50 por ciento son mujeres, en 7 Estados Miembros de la región de África y 7 Estados Miembros de las demás regiones.

**Resultado:** más de 300.000 trabajadores, en 8 Estados Miembros de la región de África y 7 Estados Miembros de las demás regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Benin, Camerún, China, Etiopía, India, Indonesia, Kenya, Malawi, República de Moldova, Mozambique, Nepal, Nigeria, Sri Lanka, Ucrania, Zimbabwe:</b> Los trabajadores de las empresas que disponen de programas sobre el VIH/SIDA que reciben apoyo de la OIT demostraron mayores conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 250.163 trabajadores accedieron a acudir a un centro médico para someterse a una prueba de detección (en servicios de orientación);</li> <li>■ 3.380 acudieron a los servicios de orientación y pruebas de detección voluntarias para conocer su estado serológico;</li> <li>■ 4.211 instructores encargados de la educación inter pares recibieron capacitación al respecto;</li> <li>■ se nombró a 953 puntos focales sobre VIH, que recibieron formación para convertirse en especialistas en VIH;</li> <li>■ 109 jueces del trabajo recibieron formación para volver a examinar los casos relacionados con el VIH;</li> <li>■ 1.212 inspectores de trabajo en fábricas recibieron formación sobre el VIH/SIDA y la tuberculosis para permitirles llevar a cabo inspecciones de trabajo y detectar las infracciones a la normativa laboral relacionadas con el VIH;</li> <li>■ 58.931 trabajadores demostraron mayores conocimientos sobre el VIH/SIDA, según una evaluación de impacto posterior a la formación.</li> </ul>	<p>Prestó apoyo técnico y financiero para establecer alianzas de colaboración público/privadas con las grandes empresas, y organizó campañas de prevención a gran escala para mejorar los conocimientos de los trabajadores en las cuestiones relativas al VIH/SIDA. Proporcionó información, educación, programas de cambio de comportamiento y asistencia mediante servicios de orientación en el lugar de trabajo. Ofreció orientación técnica para constituir comités bipartitos sobre VIH/SIDA y facilitó la ejecución de los mecanismos de orientación diseñados con ayuda de la OIT para prestar servicios de orientación y pruebas de detección voluntarias, tratamiento de las enfermedades de transmisión sexual y tratamientos retrovirales. Fortaleció los comités bipartitos sobre VIH/SIDA, manteniendo el envío de los trabajadores a los centros de salud, y prestó apoyo a los programas en el lugar de trabajo para el sector formal.</p>

**Resultado inmediato 3d.3: Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas y en el acceso a la financiación nacional e internacional**

Indicador i): Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de empleadores o de trabajadores participan activamente en la redacción de marcos jurídicos nacionales sobre el sida que integran principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, así como en los procesos de toma de decisiones y de ejecución de las estructuras nacionales, incluidos los mecanismos nacionales de coordinación del Fondo Mundial

**Meta:** 6 Estados Miembros en la región de África; 6 Estados Miembros en las demás regiones.

**Resultado:** 10 Estados Miembros en la región de África; 6 Estados Miembros en las demás regiones.

**174.** En 16 Estados Miembros, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participaron activamente en la redacción de marcos jurídicos nacionales sobre el VIH/SIDA y en los procesos de toma de decisiones y de ejecución de las estructuras nacionales: Azerbaiyán, Benin, Burundi, Camerún, China, Etiopía, Ghana, India, Kazajistán, Kenya, Sierra Leona, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Tailandia, Uganda, Zimbabwe.

**175.** Entre los ejemplos concretos de este indicador figuran los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Camerún:</b> Las organizaciones de empleadores y de trabajadores participaron en el mecanismo nacional de coordinación del Fondo Mundial, a través de la discusión del componente relativo al lugar de trabajo de la estrategia nacional sobre el sida y el programa de respuestas propuesto, así como de la asignación de recursos y la selección de los organismos encargados de la ejecución.</p>	<p>Fortaleció la capacidad de los interlocutores sociales para participar en los procesos de toma de decisiones y ejecución del mecanismo nacional de coordinación.</p>
<p><b>China:</b> La Confederación de Empresas de China y la Federación de Sindicatos de China participaron en la autoridad nacional sobre el sida con miras a incluir el componente relativo al lugar de trabajo en la estrategia nacional de lucha contra el sida, además de elaborar las directrices provinciales de Yunnan sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y la política relativa a la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo de la empresa del calzado Yu Cheng. También participaron en el proceso de ejecución de la autoridad nacional sobre el sida.</p>	<p>Favoreció y apoyó la participación de esas organizaciones en los procesos de toma de decisiones y ejecución de la autoridad nacional sobre el sida.</p>
<p><b>Etiopía:</b> La Confederación Sindical de Trabajadores de Etiopía y la Federación de Empleadores de Etiopía participaron en la elaboración de unas orientaciones de política tripartitas para el lugar de trabajo y en la ejecución de las medidas de respuesta de la autoridad nacional sobre el sida.</p>	<p>Fortaleció el compromiso de esta organización con la autoridad nacional sobre el sida en relación con el proceso de toma de decisiones y ejecución.</p>

---

<b>Resultado</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<p><b>Ghana:</b> La Asociación de Empleadores de Ghana y el Congreso de Sindicatos de Ghana apoyaron activamente a sus miembros en el establecimiento de un marco de políticas para el lugar de trabajo. Como miembros del mecanismo nacional de coordinación del Fondo Mundial, recibieron ayudas para adoptar medidas de respuesta en el lugar de trabajo.</p>	Proporcionó formación y financiación con miras a fortalecer la capacidad de los mandantes para participar en la toma de decisiones y la ejecución del programa nacional de lucha contra el sida.
<p><b>Kenya:</b> La Federación de Empleadores de Kenya y la Organización Central de Sindicatos participaron activamente en la elaboración de un código de prácticas nacional relativo al VIH/SIDA en el lugar de trabajo y en el proceso de ejecución del plan de acción del mecanismo nacional de coordinación del Fondo Mundial y del Comité Nacional de Control del Sida.</p>	Impartió formación para mejorar las competencias y se defendió la incorporación de la organización de empleadores al mecanismo nacional de coordinación del Fondo Mundial y al Comité de Control del Sida en lo que atañe a los procesos de toma de decisiones y ejecución.
<p><b>Sierra Leona:</b> La Cámara de Comercio e Industria de Sierra Leona y el Congreso del Trabajo de ese país participaron en la elaboración de una política y un plan de acción nacionales relativos al VIH en el mundo del trabajo. Forman parte del proceso de ejecución de la autoridad nacional sobre el sida y del mecanismo nacional de coordinación del Fondo Mundial.</p>	Proporcionó formación, orientación y apoyo técnico para su participación en el proceso de toma de decisiones y ejecución de la autoridad nacional sobre el SIDA y del mecanismo nacional de coordinación.

---

## **Objetivo estratégico: fortalecer el tripartismo y el diálogo social**

- 176.** La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa reafirma la importancia fundamental de promover el diálogo social, el tripartismo y las buenas relaciones laborales, así como la necesidad de establecer sistemas eficaces de inspección del trabajo.
- 177.** La Oficina se comprometió a fortalecer el tripartismo y el diálogo social con miras a lograr el trabajo decente y reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 178.** Los sindicatos participaron activamente en las discusiones de política y la promoción del Programa de Trabajo Decente. Las organizaciones de empleadores también se siguieron beneficiando de las herramientas de formación nuevas y ya existentes así como de los servicios de asesoramiento puestos a disposición por la Oficina para potenciar la utilidad de las organizaciones para sus miembros.
- 179.** De conformidad con la Declaración, en 2009 se creó el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo como parte del Sector de Diálogo Social para ayudar a los mandantes a promover el trabajo decente mediante el fortalecimiento de las administraciones del trabajo, incluida la inspección del trabajo. El Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo también fue creado para integrar el derecho laboral, las relaciones laborales y el diálogo social como componentes esenciales del mercado de trabajo y de la gobernanza en el lugar de trabajo.
- 180.** El Programa «Better Work» sigue cobrando importancia y pertinencia ya que ayuda a las empresas a mejorar el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo.
- 181.** En lo que respecta a las actividades sectoriales, se aplicaron las modificaciones que había decidido introducir el Consejo de Administración en 2007. La celebración de consultas oficiosas más sistemáticas así como la creación del Foro de Diálogo Mundial permitieron a la Oficina responder de forma más rápida y eficaz a las necesidades reales de los mandantes.
- 182.** Junto con las actividades previstas de investigación y asistencia técnica, el Sector pudo responder rápidamente a la recesión económica mundial prestando servicios de asesoramiento a los mandantes y realizando investigaciones específicas sobre cuestiones de diálogo social. Este entorno difícil puso de manifiesto la importancia fundamental de un tripartismo y un diálogo social eficaces como medio para «maximizar el impacto de las respuestas a la crisis en relación a las necesidades de la economía real», como se declara en el Pacto Mundial para el Empleo.
- 183.** La Oficina también continuó siguiendo de cerca la evolución de las zonas francas industriales (ZFI) mediante una serie de actividades de investigación, con miras a reunir información, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre la práctica en materia de relaciones laborales en las ZFI, como solicitó el Consejo de Administración.
- 184.** Un hito importante fue la celebración del 60.º aniversario del Convenio núm. 98 durante un coloquio organizado en octubre de 2009 por la Oficina de Actividades para los Trabajadores sobre «el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI». El coloquio, organizado por la Oficina de Actividades para los Empleadores en abril de 2009, para destacados pensadores e investigadores de la comunidad empresarial, se centró en el reto demográfico de una fuerza de trabajo que envejece. A raíz de investigaciones

importantes llevadas a cabo por el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo sobre tendencias de la negociación colectiva, se celebró una reunión tripartita de alto nivel en noviembre de 2009 para examinar las tendencias recientes y las prácticas innovadoras en materia de negociación colectiva.

## **Resultado intermedio 4a: los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas**

### ***Principales logros***

#### Organizaciones de empleadores

- 185.** El amplio marco estratégico que prevé la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa reafirma la necesidad de que la Organización responda a las necesidades de los mandantes. Se intensificó el apoyo de la OIT a las organizaciones de empleadores. El enfoque orientado a la demanda y basado en las necesidades que caracteriza a las estrategias de la OIT en este ámbito se reforzó todavía más con miras a permitir que las organizaciones de empleadores ofrezcan servicios de valor añadido a sus miembros.
- 186.** Como en el bienio anterior, muchas organizaciones solicitaron asistencia para reforzar las estructuras y prácticas de gestión, que constituye un requisito previo para la prestación de servicios nuevos y mejorados. La OIT pudo proporcionar apoyo oportuno a las organizaciones de empleadores en relación con la planificación estratégica y el desarrollo de las competencias profesionales del personal, que resultó ser si cabe más importante en el difícil entorno empresarial de la crisis económica y financiera. El establecimiento de un nuevo indicador en el marco de resultados para 2010-2015 permitirá medir los resultados en esta importante esfera.
- 187.** Se realizaron importantes progresos en los servicios prestados por las organizaciones de empleadores a sus miembros. En muchos casos, se pusieron en marcha o se ampliaron con la ayuda de la OIT servicios nuevos o mejorados en materia de información del mercado de trabajo, desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres y de las PYME, comunicación y servicios de información.
- 188.** Varias herramientas analíticas y de formación nuevas apoyaron las estrategias de la OIT. Se adaptó y distribuyó en todas las regiones una importante herramienta para el fortalecimiento de la capacidad y la gestión de las organizaciones de empleadores denominada «Una organización de empleadores eficaz». Además, en abril de 2009 se puso en marcha un nuevo programa piloto de formación, el Programa de Gestión Ejecutiva para las Organizaciones de Empleadores, a fin de desarrollar las capacidades de gestión y liderazgo a nivel ejecutivo de las organizaciones de empleadores. Se están evaluando los resultados de este programa piloto y está prevista una aplicación más amplia durante el próximo bienio.

#### Organizaciones de trabajadores

- 189.** La libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva experimentaron importantes progresos en:
  - África (ZFI en Madagascar, Zambia y Zimbabwe), Asia (Camboya, República Democrática Popular Lao, Malasia, Mongolia, Pakistán, Tailandia y Viet Nam), América Latina (Costa Rica, Paraguay, Perú y República Bolivariana de Venezuela, y

a nivel interamericano), Europa y Asia Central (Azerbaiyán, Kazajstán, República de Moldova y Serbia); en todas estas regiones los sindicatos reforzaron sus actividades.

- Los Estados árabes (Arabia Saudita, Bahrein, Kuwait y Omán), aunque seguían existiendo problemas.
- 190.** En Armenia, Estado Plurinacional de Bolivia, Camboya, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Federación de Rusia, Sudáfrica, República Bolivariana de Venezuela y Zambia, la promoción de igualdad de género fue también una prioridad sindical.
- 191.** Otra novedad fue la unidad de acción entre las confederaciones sindicales, lograda en gran medida por la promoción de actividades conjuntas en todos los niveles. Cabe citar, por ejemplo, las fusiones sindicales y plataformas unidas en Gambia, una declaración conjunta interamericana de sindicatos en la Quinta Cumbre de las Américas, celebrada en Trinidad y Tabago, la creación de comités mixtos de coordinación sindical en Liberia y Nepal y en términos generales en Camerún, la India, Indonesia y Sri Lanka. En las Américas, cabe citar los siguientes ejemplos: la creación de estructuras y redes políticas y técnicas de sindicatos regionales con el apoyo de la CSA en todas las esferas del Programa de Trabajo Decente. Revistieron especial importancia los programas de fortalecimiento de la capacidad concebidos para reforzar el programa de reformas de la CSA, que se centra en la afiliación de nuevos miembros y la adaptación de las estructuras a la ampliación del alcance de la negociación colectiva.
- 192.** Estos logros son en gran medida imputables al apoyo de la OIT, a menudo a través de la organización de talleres destinados a reforzar la capacidad y la posterior preparación de planes de acción y programas estratégicos por parte de los sindicatos. Las estructuras sindicales internacionales y regionales también contribuyeron en gran medida a estos logros.

### ***Retos, enseñanzas extraídas, repercusiones para el futuro***

#### Organizaciones de empleadores

- 193.** Las herramientas de gestión que se pusieron a disposición para abordar las necesidades de eficacia interna de muchos mandantes empleadores contribuyeron a que la gestión estratégica se estableciera como norma para las organizaciones de empleadores. Sin embargo, para ser eficaces, las propias organizaciones deben identificarse con esas herramientas y utilizarlas.
- 194.** Las organizaciones de empleadores deben ser útiles y prestar servicios a sus miembros o de lo contrario corren el riesgo de perderlos. Es necesario reforzar la importancia que muchas organizaciones de empleadores conceden a la afiliación porque, al igual que la formación de alianzas y las nuevas asociaciones, es un elemento fundamental. El desafío de la OIT será seguir centrándose en responder a las necesidades de los Miembros y no imponer programas externos orientados a la oferta que podrían apartarles de sus prioridades y estrategias y ser, en última instancia, contraproducentes. La experiencia indica que los programas que no están directamente vinculados a las prioridades y actividades de las organizaciones de empleadores sólo pueden ser pertinentes si se adaptan y orientan de tal manera que se integren en las prioridades estratégicas de las organizaciones y la prestación de servicios a sus miembros.
- 195.** El objetivo principal y *modus operandi* del programa de la OIT para los empleadores consiste en fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores. Para ser eficaz, debe adaptarse a las necesidades cambiantes de los empleadores en un entorno cada vez

más competitivo y en constante evolución. Sobre la base de la experiencia adquirida, se llevará a cabo una evaluación independiente de los enfoques de fortalecimiento de la capacidad con miras a mejorar las herramientas y técnicas de la OIT destinadas a crear la capacidad.

## Organizaciones de trabajadores

- 196.** La asistencia prestada en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, así como en relación con la integración sistemática de las cuestiones de género, a menudo a través del Programa de Actividades para los Trabajadores en el Centro de Turín, funcionó bien por varias razones:
- en todas las regiones existen verdaderos problemas en relación con estas cuestiones;
  - las cuestiones están directamente vinculadas a los principios de acción comunes de la OIT y permiten abordar la reducción de la pobreza, la igualdad de género, el diálogo social y el tripartismo;
  - la Oficina de Actividades para los Trabajadores se centró en estas cuestiones durante todo el bienio, que culminó con un coloquio sobre la «Celebración del 60.º aniversario del Convenio núm. 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI», en el que participaron representantes sindicales de 40 países.
- 197.** Fue muy importante tomar en consideración los distintos niveles de organizaciones de trabajadores que prestan apoyo técnico a las estructuras sindicales regionales como fue el caso de América Latina, ya que las decisiones que se toman en ese plano tienen una repercusión directa en el plano subregional y nacional.
- 198.** Los principales problemas se plantearon debido a la aplicación de los principios de libertad sindical y de asociación así como de negociación colectiva en lugares donde se están dando los difíciles primeros pasos, y también en las cadenas mundiales de suministro. El enfoque de la OIT basado en la celebración de reuniones con ministros de trabajo y con interlocutores sociales y los progresos graduales del Programa de Trabajo Decente a través del sistema multilateral contribuyeron en gran medida a vencer estas dificultades.
- 199.** La respuesta a la crisis actual se convirtió rápidamente en la primera prioridad del movimiento sindical, pero no se dispuso inmediatamente de los conocimientos especializados necesarios para abordarla. Sin embargo, se pusieron en marcha actividades destinadas a los sindicatos en varios países (Bulgaria, Lituania, República de Moldova, Rumania y Sudáfrica). La Oficina de Actividades para los Trabajadores también estableció un servicio de respuesta a la crisis. El plan de acción conjunto elaborado por los sindicatos de Lituania para su incorporación en el plan nacional merece especial atención con miras a actividades futuras y exige una cooperación de toda la Oficina.

### Organizaciones de empleadores al frente de la negociación colectiva en Camboya

La negociación colectiva es una importante cuestión en las relaciones de trabajo en Camboya. Sin embargo, la Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA) consideró que en general el incumplimiento de la legislación y el desconocimiento de los procesos de negociación colectiva por parte de los empleadores y sindicatos constituía un importante obstáculo. Con el apoyo de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), CAMFEBA introdujo varias medidas para mejorar la capacidad de negociación colectiva de la organización y de sus miembros. Estas medidas incluyeron la traducción al khmer de una guía OIT/OIE sobre la negociación colectiva adaptada a la legislación local, los mecanismos de solución de diferencias y recomendaciones específicas para los empleadores, así como el establecimiento de un nuevo servicio de formación sobre negociación colectiva estratégica para los empleadores.

**Resultado inmediato 4a.1: Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de empleadores para los afiliados actuales y potenciales**

Indicador i): Número de casos en que organizaciones de empleadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para proporcionar nuevos servicios o adaptar los existentes a fin de que respondan a las necesidades de los miembros actuales y potenciales

**Meta:** 30 casos en todas las regiones.

**Resultado:** 58 casos en todas las regiones.

**200.** Se prestaron servicios nuevos o distintos en los siguientes ámbitos (algunos países se incluyen en más de una categoría):

- **Servicios para las PYME, incluida la formación:** Argentina, Cabo Verde, Costa Rica, Guinea-Bissau, India, Nigeria y Sudáfrica.
- **Servicios para empresarias:** Indonesia, Nepal y Timor-Leste.
- **Servicios de investigación e información sobre el mercado de trabajo:** Camboya, Nepal, Malasia, Pakistán y Viet Nam.
- **Servicios de asesoramiento:** Camboya (negociación colectiva), Gabón, Serbia, Uruguay (servicios de asesoramiento jurídico), Montenegro, Nepal y República Unida de Tanzania (derecho laboral).
- **Servicios de seguridad y salud en el trabajo:** Armenia, China, República Dominicana, Ecuador, República de Moldova y Serbia.
- **Servicios de trabajo infantil:** Ghana, Malawi, República de Moldova, Uganda y República Bolivariana de Venezuela.
- **Servicios de empleo de los jóvenes y diálogo social:** Camboya, India, Indonesia, Nepal, Uganda y Viet Nam.
- **Servicios de comunicación:** Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Etiopía, Lesotho, Liberia, Mozambique, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabue.
- **Otros servicios:** República Democrática del Congo (arbitraje y negociación), Ghana (productividad), India (formación), Indonesia (cooperación entre los trabajadores y el personal directivo), Perú (VIH/SIDA), Filipinas (Triunfar en los negocios), Sri Lanka (Iniciativa de empresas responsables), Ghana, Perú y Zambia (servicios del Pacto Mundial).

**201.** Entre los ejemplos específicos para este indicador cabe mencionar:

Resultados	Contribución de la OIT
Argentina y Estado Plurinacional de Bolivia mejoraron los servicios de comunicación a través del establecimiento de estrategias de comunicación, la elaboración de nuevos materiales de información, la creación o mejora de sitios web.	Prestó servicios de asesoramiento técnico y formación

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Armenia:</b> Se añadió el programa de formación WISE sobre la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer a los servicios de formación, incluido el centro de formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo. Se introdujo un nuevo servicio de información basado en la web.</p>	<p>Organizó un taller de formación en seguridad y salud en el trabajo y formación experimental de WISE. Tradujo al ruso material para instructores.</p>
<p><b>Camboya:</b> Se estableció un nuevo Centro de Recursos de Información sobre el Empleo que facilita el acceso de los jóvenes empresarios a la información sobre el mercado laboral.</p>	<p>Proporcionó apoyo para la creación del servicio.</p>
<p><b>Cabo Verde:</b> Se introdujo un nuevo producto de formación sobre la gestión de pequeñas empresas y microempresas, sobre la base de la metodología del Programa Inicie y Mejore su Negocio.</p>	<p>Impartió formación para la obtención de un máster en el marco del Programa Inicie y Mejore su Negocio y formó a instructores.</p>
<p><b>China:</b> La organización de empleadores en la provincia de Chengdu ofreció nuevos servicios de formación con la metodología WISE. Se aplicó el programa WISE en cuatro fábricas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y las prácticas en el lugar de trabajo.</p>	<p>Impartió formación con la metodología WISE a instructores en la provincia de Chengdu.</p>
<p><b>Guinea-Bissau:</b> La organización de empleadores elaboró un directorio de recursos e información y una base de datos con amplia información sobre sectores con elevado potencial para la creación de pequeñas empresas y microempresas.</p>	<p>Prestó servicios de asesoramiento para la ampliación del servicio.</p>
<p><b>Indonesia:</b> Un nuevo servicio de cooperación entre los trabajadores y el personal directivo tanto en la sección central como en determinadas secciones locales de la organización de empleadores ofrece 15 instructores activos, módulos de formación y prácticas óptimas a nivel de la empresa.</p>	<p>Elaboró módulos de formación. Celebró talleres para la formación de instructores.</p>
<p><b>República de Moldova:</b> El nuevo servicio de evaluación de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo incluye el registro de instructores y talleres para los sectores de la agricultura y la construcción en ocho regiones.</p>	<p>Organizó un taller para la formación de instructores sobre la evaluación de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo y ocho talleres regionales.</p>
<p><b>Montenegro y República Unida de Tanzania:</b> El nuevo servicio de derecho laboral proporciona orientaciones y/o formación para los empleadores en materia de legislación laboral.</p>	<p>Prestó asesoramiento en relación con la elaboración de una guía sobre legislación laboral destinada a los empleadores. Celebró seminarios de formación a nivel regional.</p>
<p><b>Sri Lanka:</b> La nueva iniciativa de empresas responsables lleva a cabo campañas sobre discapacidad, acoso sexual e igualdad de género en el lugar de trabajo.</p>	<p>Ofreció becas, formación y servicios de asesoramiento en materia de discapacidad e igualdad de género.</p>
<p><b>Uruguay:</b> El nuevo servicio de asesoramiento jurídico proporciona asesoramiento a las empresas en materia de negociación colectiva, y produce insumos y documentos de posición para los empleadores sobre la negociación colectiva, el trabajo en régimen de subcontratación y cuestiones conexas.</p>	<p>Prestó servicios de asesoramiento técnico y formación.</p>
<p><b>Viet Nam:</b> Se estableció un nuevo servicio de información e investigación que llevó a cabo recientemente una encuesta sobre el salario mínimo.</p>	<p>Proporcionó asistencia financiera para comprar un programa informático de estadística e impartió formación sobre el diseño de encuestas y el análisis de datos.</p>

**Resultado inmediato 4a.2: Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de trabajadores para los afiliados actuales y potenciales**

Indicador i): Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para integrar los convenios de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y el Programa Global de Empleo en la planificación estratégica y/o las técnicas de organización, las metodologías de formación, las políticas, los planes de acción, o los programas de formación.

**Meta:** 15 casos en todas las regiones.

**Resultado:** 15 casos en todas las regiones.

**202.** Las organizaciones de trabajadores lograron resultados en los siguientes ámbitos:

**Se integraron los convenios de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las técnicas de organización y en la planificación estratégica**

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Azerbaiyán:</b> Las organizaciones de trabajadores elaboraron un modelo para los convenios colectivos y una estrategia para la sindicación de empresas de capital extranjero.	Prestó asistencia técnica en todas las etapas.
<b>Perú:</b> Las organizaciones de trabajadores establecieron un grupo mixto sobre normas.	Preparó manuales para círculos de estudio y documentos técnicos. Organizó diversos talleres para el fortalecimiento de la capacidad

**Se integraron los convenios de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las políticas y planes de acción**

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Bahrein, Kuwait, Malasia, Omán y Tailandia:</b> Las organizaciones de trabajadores iniciaron una campaña para promover la ratificación de los convenios de la OIT, incluidos los Convenios núms. 87 y 98.	Prestó servicios de asesoramiento técnico. Organizó talleres y formación. Preparó estudios y encuestas y organizó viajes de estudio (en Asia Oriental). Elaboró materiales de formación.
<b>Camboya y Viet Nam</b> redactaron leyes sindicales con la participación de las organizaciones de trabajadores.	
<b>Kazajstán</b> discutió la adopción de un plan nacional de acción sobre derechos humanos con la contribución de las organizaciones de trabajadores.	
<b>República Democrática Popular Lao y Mongolia:</b> Las organizaciones de trabajadores extendieron la negociación colectiva a las nuevas empresas.	
<b>Papua Nueva Guinea</b> elaboró legislación sobre el trabajo y el empleo inspirándose de las normas internacionales del trabajo, con la participación de las organizaciones de trabajadores.	

## Se integraron la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el Programa Global de Empleo en los programas de formación

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Pakistán:</b> La Federación de Trabajadores de Pakistán y otras federaciones sindicales nacionales reforzaron sus conocimientos acerca de la Declaración y del Programa Global de Empleo.</p> <p><b>República Bolivariana de Venezuela:</b> Las organizaciones sectoriales de trabajadores incluyeron la negociación colectiva y la libertad sindical en sus programas de formación.</p>	<p>Prestó servicios de asesoramiento técnico. Organizó talleres y formación. Elaboró un manual sobre los derechos (República Bolivariana de Venezuela).</p>

Indicador ii): Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para integrar en las actividades la planificación estratégica y las técnicas de organización o para mejorar los métodos de formación

**Meta:** 11 casos en todas las regiones.

**Resultado:** 12 casos en todas las regiones.

**203.** Las organizaciones de trabajadores lograron resultados en los siguientes ámbitos:

### Actividades

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Costa Rica, Gambia y Nepal:</b> Las organizaciones de trabajadores establecieron una plataforma unida para las federaciones sindicales.</p> <p><b>Egipto:</b> Las federaciones sindicales en Alejandría, Assiut, Helwan y Qalubia elaboraron un plan estratégico.</p> <p><b>Liberia:</b> El Congreso de Trabajo de Liberia recientemente creado adoptó una perspectiva de género en el plan estratégico.</p> <p><b>Lituania:</b> Las organizaciones de trabajadores incluyeron las recomendaciones dimanantes de la evaluación de las estructuras educativas en el plan de acción estratégico.</p> <p><b>Panamá:</b> Las organizaciones de trabajadores aplicaron un plan estratégico para modernizar sus estructuras.</p> <p><b>Perú:</b> Las organizaciones de trabajadores actualizaron el plan estratégico sobre la igualdad para 2007-2012. Se fortaleció a los departamentos de la mujer con nuevas herramientas y servicios.</p> <p><b>Serbia:</b> Las organizaciones de trabajadores facilitaron una serie de servicios catalogados en el marco del plan estratégico.</p> <p><b>Sri Lanka:</b> La Asociación Nacional de Investigación y Educación Sindical (NATURE) adoptó un programa de unificación sindical.</p>	<p>Prestó asistencia técnica. Organizó actividades de formación y talleres para el fortalecimiento de la capacidad en relación con varios temas. Organizó un taller sobre evaluación y planificación estratégica (Lituania). Publicó un manual para círculos de estudio y documentos técnicos.</p>

## Metodologías de formación

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Timor-Leste:</b> Las organizaciones de trabajadores aplicaron una metodología de formación estratégica POSITIVE.	Proporcionó asistencia técnica y formación.
<b>Trinidad y Tabago:</b> Las organizaciones de trabajadores en el sector agrícola reforzaron la capacidad para utilizar técnicas y estrategias de organización en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.	

Indicador iii): Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para aplicarlas a políticas, planes de acción o programas de formación relativos a los siguientes temas y ámbitos relacionados con el trabajo decente: derechos sindicales; reducción de la pobreza; trabajo infantil; migrantes; género; empleo; economía informal; seguridad social; zonas francas industriales; seguridad y salud en el trabajo, o VIH/SIDA en el lugar de trabajo

**Meta:** 30 casos en todas las regiones.

**Resultado:** 47 casos en todas las regiones.

**204.** Las organizaciones de trabajadores lograron resultados en los siguientes ámbitos:

### Derechos sindicales

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Camboya:</b> 400 dirigentes sindicales mejoraron las competencias para la gestión eficaz de los sindicatos. Se firmaron más de diez nuevos convenios colectivos. Se crearon 30 comités de mujeres para promover los derechos de la mujer.	Proporcionó asistencia técnica y formación sobre gestión sindical, derechos y solución de conflictos. Organizó talleres para el fomento de la capacidad. Llevó a cabo campañas de divulgación (Camboya). Elaboró material de formación y promoción.
<b>Camerún:</b> Siete confederaciones sindicales reforzaron la capacidad de cogestión.	
<b>China, Mongolia, Zambia y Zimbabwe:</b> Las organizaciones de trabajadores reforzaron su capacidad de negociación colectiva.	
<b>Kazajstán y Mongolia:</b> Las organizaciones de trabajadores establecieron un sistema para la solución de diferencias y firmaron unos 16.000 nuevos convenios colectivos.	

### Reducción de la pobreza

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Lituania:</b> Los sindicatos discutieron sobre estrategias destinadas a mitigar las repercusiones de la crisis económica y elaboraron un plan de acción conjunto que se habrá de incorporar al plan tripartito de acción nacional.	Proporcionó asistencia técnica para la elaboración del plan.

## Trabajo infantil

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Swazilandia:</b> Las organizaciones de trabajadores refrendaron un plan de acción nacional para luchar contra el trabajo infantil.</p> <p><b>México:</b> puso en marcha un programa de formación sobre el trabajo infantil a nivel federal y local.</p> <p><b>Zambia:</b> La Confederación Nacional de Sindicatos adoptó una política para la eliminación del trabajo infantil.</p> <p><b>Sudáfrica:</b> Las organizaciones de trabajadores aumentaron su capacidad para emprender una política de lucha contra el trabajo infantil.</p> <p><b>Islas del Caribe:</b> Se estableció una red sindical de coordinadores del trabajo infantil y se reforzó la capacidad para emprender actividades de lucha contra el trabajo infantil.</p>	<p>Proporcionó asistencia técnica y financiera para la elaboración del plan (Swazilandia) y para fortalecer la capacidad de formación (México). Organizó talleres para fortalecer la capacidad. Formó a 12 puntos focales (Islas del Caribe).</p>

## Migrantes

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>China, Kuwait y Malasia:</b> Las organizaciones de trabajadores establecieron comités y centros de organización para tratar cuestiones y quejas relativas a los trabajadores migrantes.</p> <p><b>República Democrática Popular Lao:</b> Una confederación sindical nacional estableció una base de datos sobre los trabajadores migrantes en una provincia del norte.</p> <p><b>Filipinas:</b> Las organizaciones de trabajadores presentaron una declaración conjunta al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo.</p> <p><b>Federación de Rusia:</b> Los sindicatos del sector de servicios públicos de suministro mejoraron la política relativa a la afiliación y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes.</p>	<p>Organizó talleres de fortalecimiento de la capacidad para promover los derechos de los trabajadores migrantes. Preparó y divulgó material. Proporcionó asistencia técnica para la formulación de declaraciones conjuntas (Filipinas). Llevó a cabo una encuesta sobre los trabajadores migrantes en el sector de servicios públicos de suministro en Moscú (Federación de Rusia).</p>

## Igualdad de género

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Armenia:</b> Una organización de trabajadores aumentó la participación de las mujeres en las actividades sindicales y aumentó el número de mujeres con puestos de dirección en los sindicatos.</p> <p><b>Estado Plurinacional de Bolivia:</b> La Confederación de Trabajadores Bolivianos formuló un plan de acción y se reforzaron los departamentos que se ocupan de cuestiones de la mujer.</p> <p><b>Chile, Colombia, México y Sudáfrica:</b> Las organizaciones de trabajadores aplicaron programas de formación en materia de igualdad de género.</p>	<p>Proporcionó apoyo técnico y organizó talleres para el fomento de la capacidad en cuestiones de género. Llevó a cabo formación en materia de gestión para las sindicalistas y proporcionó material de sensibilización (Armenia). Preparó directrices para un plan de acción sindical sobre igualdad de oportunidades (Estado Plurinacional de Bolivia) y una guía para los afiliados sobre técnicas de negociación (Serbia). Llevó a cabo una auditoría de género (Colombia y Federación de Rusia).</p>

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>República Dominicana:</b> Las organizaciones de trabajadores reactivaron el Comité de Mujeres Sindicalistas y pusieron en marcha una campaña sobre «la igualdad de género en el corazón del trabajo decente».</p> <p><b>Ecuador:</b> Cinco confederaciones sindicales establecieron secretarías de la mujer y pusieron a disposición un mayor número de recursos para abordar los derechos sindicales de las mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p><b>Federación de Rusia:</b> La Confederación Nacional de Sindicatos reforzó la política de género y la concienciación acerca de las cuestiones de liderazgo sobre la base de las conclusiones de auditorías experimentales.</p> <p><b>Serbia:</b> La Confederación Nacional de Sindicatos estableció un grupo de instructores sobre la incorporación de las cuestiones de género en la negociación colectiva.</p>	

### Empleo, economía informal y zonas francas industriales

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>India y Zimbabwe:</b> Las organizaciones de trabajadores mejoraron la capacidad para organizar a los trabajadores de la economía informal.</p> <p><b>Madagascar:</b> Las organizaciones de trabajadores aumentaron la capacidad para mejorar las condiciones de trabajo en las zonas francas industriales.</p> <p><b>Tayikistán:</b> Las organizaciones de trabajadores mejoraron los conocimientos sobre los sistemas de fijación de salarios.</p> <p><b>República Bolivariana de Venezuela:</b> Una confederación nacional de sindicatos estableció nuevos servicios para los trabajadores de la economía informal.</p>	<p>Organizó talleres para fortalecer la capacidad. Realizó y divulgó estudios sobre la organización de la economía informal (India). Proporcionó asistencia técnica para elaborar modelos de convenios colectivos en las zonas francas industriales (Madagascar).</p>

### Seguridad social y seguridad y salud en el trabajo

Resultados	Contribución de la OIT
<p><b>Albania y República de Moldova:</b> Las organizaciones de trabajadores aplicaron un programa de formación sobre evaluación de riesgos y seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>China, Ecuador, Líbano y Tailandia:</b> Los sindicatos participaron en las iniciativas nacionales de formulación de políticas sobre la reforma y ampliación del sistema de seguridad social.</p> <p><b>Filipinas:</b> Las organizaciones de trabajadores aplicaron un programa de formación POSITIVE sobre seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Organizó talleres de formación para instructores (Albania, República de Moldova y Filipinas). Proporcionó asistencia técnica para la formulación de una posición sindical en la reforma de la seguridad social (Ecuador). Organizó talleres para fortalecer la capacidad en relación con la reforma de la seguridad social.</p>

## VIH/SIDA

Resultados	Contribución de la OIT
<b>Benin y Sudáfrica:</b> Las organizaciones de trabajadores pusieron en práctica programas de formación en materia de VIH/SIDA.	Organizó talleres para fortalecer la capacidad. Prestó asistencia técnica y financiera.
<b>Estado Plurinacional de Bolivia y Perú:</b> Se estableció un comité sindical sobre VIH.	
<b>Malawi:</b> La organización de trabajadores mejoró la capacidad para participar en la elaboración y aplicación de políticas relativas al VIH/SIDA.	

## Resultado intermedio 4b: Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza

### Principales logros

#### Organizaciones de empleadores

- 205.** El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores en la elaboración de políticas, el diálogo social y la promoción de los intereses es uno de los aspectos más importantes del apoyo que la OIT brinda a las organizaciones de empleadores. Para algunas organizaciones de empleadores, los efectos de la crisis financiera y económica se convirtieron en una plataforma clave para promover políticas y atender las nuevas necesidades y exigencias de sus miembros.
- 206.** La plena participación de las organizaciones de empleadores en la elaboración, supervisión y evaluación de Programas de Trabajo Decente por País es indispensable para garantizar su responsabilidad y compromiso. A fin de mejorar la capacidad en este ámbito y en la gestión basada en los resultados, se ofreció por primera vez un nuevo programa de formación a las organizaciones de empleadores en 35 países. Actualmente se está evaluando el grado en que la mejora de la capacidad de las organizaciones de empleadores ha permitido incorporar las prioridades de los empleadores en los Programas de Trabajo Decente por País, el cual es importante desde el punto de vista del continuo compromiso de los empleadores con las actividades de la OIT.

#### Organizaciones de trabajadores

- 207.** El logro más importante fue el nivel de participación sindical en los debates políticos y la promoción del Programa de Trabajo Decente junto con diversas instituciones nacionales y en distintos marcos internacionales, entre los que cabe señalar los siguientes: respuestas a crisis nacionales (Filipinas, Montenegro, Sudáfrica), planes nacionales de empleo y desarrollo (Burkina Faso, Comoras, Indonesia, Madagascar), un acuerdo nacional (Mongolia), un programa de reforma macroeconómica (Seychelles), un plan de acción nacional para el empleo de los jóvenes (Timor-Leste), una comisión nacional tripartita sobre igualdad de género (Brasil), comisiones para la erradicación del trabajo infantil (Brasil, Colombia), órganos tripartitos encargados de Programas de Trabajo Decente por País (Argentina, Comoras, Côte d'Ivoire, Egipto, Lesotho, Malawi, República Árabe Siria, República Bolivariana de Venezuela, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, Timor-Leste, Yemen, Zambia, Zimbabwe), Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (Bangladesh, Comoras, Liberia, República Bolivariana de Venezuela, Senegal), estructuras de integración regional — Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Comunidad del África Oriental (CAO) y la Cumbre de las Américas.

- 208.** La participación sindical en los debates políticos se centró en el diálogo social, el desarrollo y el comercio, el empleo, la protección social, incluidos la seguridad y salud en el trabajo y el VIH/SIDA, la igualdad de género, los trabajadores migrantes y el trabajo infantil, así como en los principios de acción comunes de la OIT. Las organizaciones de trabajadores promovieron activamente el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo.

### ***Desafíos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

#### Organizaciones de empleadores

- 209.** Los resultados alcanzados, evaluados según el indicador 4b.1, i), subrayan el hecho de que, si bien las estrategias utilizadas para ayudar a las organizaciones de empleadores a influir en el entorno empresarial son válidas, se necesitan más instrumentos para apoyar eficazmente a los empleadores en la formulación de políticas y la promoción. Además, al igual que en bienios anteriores, este indicador representa un gran desafío ya que implica influir en terceros y a menudo debe transcurrir más de un bienio para obtener resultados. Es preciso seguir trabajando para crear mejores sistemas de evaluación y supervisión destinados a evaluar los resultados en este ámbito y a hacer un seguimiento de los mismos. A este respecto, resultarán útiles los nuevos criterios de medición elaborados para el indicador de influencia política previsto en el Programa y Presupuesto para 2010-2011.
- 210.** La crisis económica y sus consecuencias plantean un desafío constante a las organizaciones de empleadores, en la medida en que buscan maneras de atender a las necesidades de sus empresas miembro. En el futuro, los esfuerzos se centrarán en ayudar a las organizaciones a analizar la oferta y la financiación de los servicios, la orientación de las políticas y las actividades de promoción, a fin de reflejar más claramente las necesidades de sus miembros ante la crisis económica. Esta tarea comprenderá un análisis de las respuestas de las organizaciones de empleadores a los desafíos a que se enfrentan y la difusión de las enseñanzas extraídas.

#### Organizaciones de trabajadores

- 211.** El cambio de tendencia en la formación, que pasó a centrarse más en cuestiones socioeconómicas, ha comenzado a dar su fruto, al igual que la creciente participación de las organizaciones de trabajadores en los Programas de Trabajo Decente por País, que se suelen centrar en las normas del trabajo, la igualdad de género y otros elementos fundamentales de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo. Los sindicatos han mejorado sus competencias en lo que se refiere al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre todo en el contexto de la crisis económica.
- 212.** De cara al futuro, se podría seguir propiciando la participación activa de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los debates políticos, iniciativa conjunta que podría ser sumamente útil a la hora de hacer frente a las consecuencias de la crisis.
- 213.** La participación de los trabajadores en los programas por países de las Naciones Unidas sigue siendo muy escasa, principalmente porque no se han establecido mecanismos para que los interlocutores sociales interactúen como mandantes de la OIT con el personal local de las Naciones Unidas. La Oficina debería centrar sus esfuerzos en superar este obstáculo fundamental.

- 214.** La participación más activa de los trabajadores en los Programas de Trabajo Decente por País y en la iniciativa «Unidos en la acción» fue el elemento cardinal de la Oficina de Actividades para los Trabajadores; además, en colaboración con el Centro de Turín, se han creado cursos y material sobre el fortalecimiento de la capacidad. En términos generales, la participación sindical y el uso de las normas del trabajo en los programas por país siguen siendo esferas que requieren un mayor esfuerzo de toda la Oficina.
- 215.** En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo se aboga por nuevos métodos de trabajo y una nueva cultura de trabajo en equipo. En todas las unidades y las estructuras exteriores de la OIT deberían intensificarse las actividades destinadas a las organizaciones de trabajadores. En los programas temáticos por país y los planes de trabajo destinados a obtener los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 se debería abordar plenamente las prioridades de las organizaciones de trabajadores, implicar a dichas organizaciones en su ejecución y asignar recursos en consecuencia.
- 216.** La Oficina de Actividades para los Trabajadores seguirá intensificando su apoyo al Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración, así como su cooperación con las organizaciones sindicales internacionales y regionales (incluidas las organizaciones sectoriales) para la consecución del Programa de Trabajo Decente. En toda la Oficina se pondrá en marcha una red de coordinadores para las actividades de los trabajadores, a fin de que los trabajadores y sus organizaciones puedan beneficiarse de los 19 resultados previstos en el Programa y Presupuesto.

**Sindicatos en el Brasil: Participantes activos en la formulación de políticas**

En el Brasil, las federaciones sindicales gozan de reconocimiento legal y, gracias al apoyo de la OIT, participan directamente en la negociación colectiva. En la actualidad, desempeñan una función eficaz en los órganos tripartitos consultivos y de toma de decisiones, incluida la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades. Recientemente han contribuido a algunos logros en el país, en particular que la Cámara de Diputados aprobase una propuesta de ratificación del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Los avances logrados en la negociación colectiva han dado lugar a incrementos salariales equivalentes o superiores a la inflación.

**Resultado inmediato 4b.1: Aumenta la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en la formulación de las políticas social y laboral**

Indicador i): Número de casos en los que organizaciones de empleadores participan en discusiones políticas en los planos nacional, regional o internacional, y en los que dicha participación desemboca en una mejora del entorno político para las empresas

**Meta:** 20 casos, en todas las regiones.

**Resultado:** 16 casos, en todas las regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Estado Plurinacional de Bolivia:</b> Los empleadores participaron en debates sobre productividad y competitividad a través del recientemente creado Observatorio Boliviano de Competitividad.	Brindó asistencia para la creación del Observatorio Boliviano de Competitividad, y la identificación y el análisis de los ámbitos de política prioritarios relacionados con la productividad y la competitividad.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Camboya:</b> Los empleadores lograron obtener una reducción de sus contribuciones al fondo nacional de seguridad social, del 1,73 al 0,8 por ciento de los salarios, y una desgravación fiscal a fin de absorber parte de las consecuencias del aumento de los salarios mínimos.	Ofreció asistencia técnica a los empleadores para que formularan propuestas.
<b>Chile:</b> Los empleadores y el Gobierno adoptaron una declaración conjunta con el fin de promover las alianzas de colaboración público-privadas para la eliminación del trabajo infantil.	Promovió la publicación de Directrices de la OIT destinadas a los empleadores para la lucha contra el trabajo infantil, lo que dio lugar a negociaciones sobre la declaración. Prestó asistencia técnica para la redacción de la declaración.
<b>Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Sri Lanka, Tailandia:</b> Las organizaciones de empleadores participaron en debates y elaboraron propuestas destinadas a los gobiernos para hacer frente a la crisis económica.	Ofreció formación y asistencia técnica en talleres y conferencias nacionales sobre la crisis y para la formulación de respuestas.
<b>Honduras, El Salvador, Nicaragua:</b> Las organizaciones de empleadores crearon comisiones laborales y sociales para orientar las políticas e informar a los miembros.	Ofreció formación y asistencia técnica para la creación de las comisiones.
<b>Indonesia:</b> Los empleadores lograron promover la inclusión de módulos de formación en programas de formación profesional para los jóvenes contratados en los sectores del automóvil y el comercio minorista.	Prestó asistencia técnica para impartir cursos de formación y crear un programa de pasantías para jóvenes.
<b>Mongolia</b> incluyó la materia opcional «Conozca su negocio» en el programa de estudios para la enseñanza secundaria, conforme a la propuesta presentada por las organizaciones de empleadores	Impartió cursos de formación a un instructor director de la materia «Conozca su negocio» en la organización de empleadores y capacitó a formadores.
<b>Pakistán:</b> Los empleadores llegaron a un acuerdo con productores informales de instrumentos quirúrgicos y ladrillos para promover la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.	Ofreció formación para empleadores y trabajadores sobre las normas del trabajo, el diálogo y el tripartismo.
<b>Uruguay:</b> Los empleadores participaron en un debate nacional para la formulación de leyes sobre la negociación colectiva.	Prestó asistencia para la elaboración de un documento de trabajo y un documento de posición sobre la negociación colectiva.

Indicador ii): Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para participar en los mecanismos y procedimientos de supervisión con el fin de contribuir a un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las normas internacionales del trabajo

**Meta:** 10 casos, en todas las regiones.

**Resultado:** 13 casos, en 2 regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Argentina:</b> La Confederación Sindical Nacional contribuyó a mejorar la capacidad del país para acatar las observaciones de los órganos de control en relación con la libertad sindical.	Prestó asistencia técnica a equipos nacionales en materia de libertad sindical, e incluso organizó talleres nacionales y provinciales.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Bangladesh, India, Malasia, Nepal, Viet Nam y países andinos:</b> Las organizaciones de trabajadores iniciaron una campaña sobre la libertad sindical y la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, y progresaron en la organización de los trabajadores domésticos.	Organizó talleres sobre los Convenios núms. 87 y 98.
<b>Chile:</b> La confederación sindical nacional presentó quejas ante la OIT y formuló observaciones relativas a la aplicación y el cumplimiento de los convenios sobre libertad sindical.	Prestó asistencia técnica y reforzó la capacidad en relación con la libertad sindical, la negociación colectiva y las actividades del Comité de Libertad Sindical.
<b>Ecuador:</b> Las organizaciones de trabajadores presentaron al Gobierno un análisis de las repercusiones de la nueva constitución y la nueva ley sobre libertad sindical y negociación colectiva en el empleo.	Prestó asistencia técnica y formación sobre la reforma laboral.
<b>Indonesia:</b> Las organizaciones de trabajadores promovieron el mecanismo de control de la OIT destinado a reforzar el cumplimiento de los convenios sobre libertad sindical.	Impartió formación periódicamente sobre el mecanismo de control.
<b>Malasia, República de Corea:</b> Las organizaciones de trabajadores presentaron quejas ante la OIT por violación de la libertad sindical.	Prestó asistencia técnica y financiera para la preparación de las quejas, e incluso organizó talleres.
<b>Tailandia:</b> Cuatro confederaciones sindicales nacionales presentaron quejas ante la OIT por violación de la libertad sindical, la negociación colectiva y las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	Organizó talleres de formación nacionales y sectoriales sobre los Convenios núms. 87 y 98. Firmó un memorando de entendimiento con las confederaciones sobre la promoción de la libertad sindical.

Indicador iii): Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para participar en debates políticos sobre la promoción de los objetivos del trabajo decente ante distintas instituciones y organismos (instituciones de Bretton Woods, organismos de las Naciones Unidas, etc.) en distintos procesos y marcos (estrategias de lucha contra la pobreza, MANUD, Programas de Trabajo Decente por País, etc.)

**Meta:** 10 casos, en todas las regiones.

**Resultado:** 36 casos, en todas las regiones.

**217.** Las organizaciones de trabajadores obtuvieron resultados en los siguientes ámbitos:

#### Mecanismos y prácticas de diálogo social

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Argentina:</b> En la provincia de Formosa se creó un equipo sindical multidisciplinario sobre trabajo decente.	Prestó asistencia técnica con el fin de ampliar y fortalecer la representación sindical.
<b>Bangladesh</b> creó una comisión tripartita encargada de examinar la Ley del Trabajo.	Aportó contribuciones técnicas a la comisión tripartita.
<b>Brasil</b> institucionalizó cuatro comisiones de diálogo social (sobre relaciones internacionales, igualdad de oportunidades, género y raza, trabajo infantil y trabajo forzoso).	Prestó asistencia técnica para la creación de las comisiones. La OIT participó en esa labor en calidad de miembro permanente.

Resultado	Contribución de la OIT
El <b>territorio palestino ocupado</b> revitalizó la comisión tripartita nacional.	Organizó una reunión tripartita.
La <b>Federación de Rusia</b> fortaleció el sistema extrajudicial de solución de conflictos y mejoró la legislación relativa al derecho de huelga, gracias a la participación activa de los sindicatos. Los sindicatos adoptaron una posición conjunta en relación con las enmiendas introducidas en el código del trabajo.	Prestó asistencia técnica sobre legislación nacional.
<b>Viet Nam</b> creó un Centro de Relaciones Laborales.	Recomendó la creación del Centro. Organizó visitas de estudio sobre relaciones laborales.

### Debates políticos para la promoción del trabajo decente

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Bangladesh, Comoras, Liberia, Senegal:</b> Las dimensiones del trabajo decente se abordaron en los DELP, mediante la participación de organizaciones de trabajadores.	Aportó contribuciones a los DELP. Celebró consultas y talleres sobre el trabajo decente. Realizó presentaciones en las reuniones del equipo de las Naciones Unidas en el país.
<b>Botswana, Côte d'Ivoire, Lesotho, Madagascar, Malawi, Namibia, Sudáfrica, República Árabe Siria, Swazilandia, Timor-Leste, Yemen, Zambia:</b> Los sindicatos participaron en comisiones tripartitas sobre el Programa de Trabajo Decente por País.	Impartió formación a los miembros de las comisiones y se fortaleció su capacidad.
<b>Burkina Faso:</b> Los dirigentes sindicales regionales participaron en actividades interministeriales regionales relativas a la política nacional de empleo.	Organizó cursos de formación y un taller de sensibilización para dirigentes sindicales.
<b>Cabo Verde</b> elaboró un programa MANUD con los mandantes tripartitos y otros interlocutores, tras la realización de una auditoría de género.	Llevó a cabo una auditoría participativa de género.
<b>Colombia:</b> Las organizaciones de trabajadores presentaron una propuesta de descentralización de la lucha contra el trabajo infantil a cargo del Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil.	Prestó asistencia técnica para la preparación de la propuesta. Organizó varios talleres sobre creación de capacidad.
<b>Comoras:</b> La organización de trabajadores participó en la elaboración y aplicación de planes y políticas nacionales sobre empleo, seguridad social y trabajo infantil.	Fortaleció la capacidad. Formó al personal del sistema de seguridad social en colaboración con el Centro de Turín.
<b>Egipto:</b> Las prioridades de los trabajadores fueron incluidas en el Programa de Trabajo Decente por País.	Organizó un taller sobre trabajo decente para dirigentes sindicales.
<b>Indonesia:</b> Las organizaciones de trabajadores participaron en la elaboración del nuevo plan nacional a mediano plazo para 2010-2014 y en el proceso de implantación gradual del MANUD para 2010-2014.	Brindó apoyo técnico para la creación de un centro de investigación para los trabajadores. Realizó investigaciones con miras a respaldar la posición de los sindicatos en los debates políticos.
<b>Libano, República Bolivariana de Venezuela:</b> Las organizaciones de trabajadores participaron en la reforma del sistema de seguridad social.	Organizó talleres de creación de capacidad.
<b>Madagascar:</b> Los sindicatos participaron en la elaboración del plan de acción y la política nacional.	Organizó talleres de formación y de creación de capacidad.
<b>Nepal:</b> Las organizaciones de trabajadores presentaron a la Asamblea Constituyente recomendaciones sobre la nueva Constitución, al Gobierno acerca del presupuesto nacional para 2009-2010 y al Ministro de Finanzas sobre la creación del sistema de seguridad social.	Impartió cursos de formación sobre las políticas social y laboral.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Filipinas:</b> Las organizaciones de trabajadores participaron en la elaboración del Programa Común de Trabajo Decente para 2008-2010.	Celebró consultas tripartitas. Prestó asistencia técnica para la elaboración del Programa.
<b>Seychelles:</b> En el programa de reforma macroeconómica se abordaron los temas del empleo y la protección social gracias a la participación de las organizaciones de trabajadores.	Prestó asistencia técnica.
<b>Sudáfrica:</b> Las organizaciones de trabajadores, en colaboración con las organizaciones de empleadores, definieron estrategias destinadas a mitigar las consecuencias de la crisis en la economía y el empleo.	Prestó asistencia técnica y financiera para la realización de una encuesta rápida de evaluación.
<b>Timor-Leste:</b> Las organizaciones de trabajadores participaron activamente en la redacción definitiva del Código del Trabajo, el plan de acción nacional sobre el empleo de los jóvenes, la estrategia de desarrollo de las calificaciones y la estrategia nacional de empleo.	Organizó varios talleres sobre creación de capacidad para las organizaciones de trabajadores.

Indicador iv): Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica, los productos o las herramientas de la OIT para participar en programas mundiales de calificación o en foros de debate político por Internet, para implicarse en debates políticos a través de listas de direcciones de correo electrónico, o para presentar a las redes sindicales investigaciones sobre políticas (basadas en datos desglosados por sexo y estudios analíticos con perspectiva de género)

**Meta:** 10 casos, en todas las regiones.

**Resultado:** 13 casos, en todas las regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Belarús:</b> Las organizaciones de trabajadores pueden obtener información sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo, los derechos de los trabajadores y novedades conexas en la siguiente dirección: <a href="http://www.praca-by.info">www.praca-by.info</a>	Prestó asistencia técnica para la preparación de la información relativa a la OIT para el sitio web.
<b>Brasil, Camboya, Namibia, Nepal, Sudáfrica, Turquía, Uganda:</b> A través de las publicaciones de la Red Sindical Mundial de Investigación (RSMI), las organizaciones de trabajadores incrementaron notablemente el flujo internacional de análisis y comentarios relativos a debates de políticas económicas, sociales y laborales clave para lograr las metas de la OIT.	Prestó asistencia técnica y financiera a la Red, que acoge su órgano coordinador.
<b>Alemania, Brasil, India, Sudáfrica:</b> La Universidad Global del Trabajo reforzó la capacidad de los sindicatos para la realización de investigaciones y la elaboración de políticas, y creó una red horizontal de expertos sindicales en cuestiones laborales a escala mundial. En la Universidad de Kassel (Alemania) se creó el Centro Internacional para el Desarrollo y el Trabajo Decente, en el que se imparte un curso internacional de doctorado y se dedican recursos a la investigación de cuestiones relativas al trabajo decente.	Participó en la ejecución de los programas como miembro de la red de la Universidad Global del Trabajo.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Región de las Américas:</b> Las organizaciones de trabajadores sistematizaron la información sobre las organizaciones de los trabajadores de la economía informal a través de listas de direcciones de correo electrónico.	Divulgó actividades y experiencias de educación obrera sobre la organización de los trabajadores de la economía informal mediante un boletín electrónico y el sitio web de la Oficina de Actividades para los Trabajadores.

Indicador v): Número de casos en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan juntas en debates sobre política social y laboral

**Meta:** 10 casos, en todas las regiones.

**Resultado:** 18 casos, en todas las regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Argentina</b> creó un grupo de control tripartito encargado de elaborar propuestas concretas sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.	Organizó un seminario tripartito subregional al que acudieron participantes del MERCOSUR. Tradujo y difundió publicaciones pertinentes.
<b>Estado Plurinacional de Bolivia</b> llegó a un acuerdo tripartito sobre formación y certificación de las competencias profesionales en el sector de la construcción. Se debatió sobre la creación de un foro permanente para el diálogo social.	Celebró consultas con mandantes tripartitos. Organizó un taller tripartito sobre diálogo social. Prestó asistencia técnica sobre certificación de las competencias profesionales.
<b>Estado Plurinacional de Bolivia y Brasil</b> crearon órganos tripartitos sobre igualdad de oportunidades.	Llevó a cabo estudios sobre la incorporación de las cuestiones de género en la negociación colectiva. Analizó las conclusiones con los mandantes tripartitos.
<b>Camboya</b> creó un grupo de redacción tripartito sobre la nueva ley sindical y un grupo de trabajo sobre relaciones laborales.	Celebró talleres y consultas con los interlocutores sociales en relación con el nuevo proyecto de ley.
<b>Colombia</b> consolidó la Comisión de Conciliación Nacional y fortaleció la capacidad técnica para entablar diálogos y negociaciones sociales.	Participó en la reunión de la Comisión. Organizó talleres bipartitos sobre gestión de la negociación. Preparó manuales.
<b>Congo:</b> Las organizaciones de empleadores y de trabajadores reforzaron la capacidad de las mujeres en la negociación colectiva.	Organizó talleres bipartitos.
<b>El Salvador y Honduras</b> crearon, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comités directivos nacionales encargados de formular recomendaciones para un Libro Blanco.	Prestó asistencia técnica a los comités.
<b>Etiopía:</b> Se crearon mecanismos de diálogo social bipartito en empresas piloto.	Prestó asistencia técnica y financiera.
<b>Jordania</b> creó un Consejo Nacional Tripartito Económico y Social.	Prestó asistencia para la creación del Consejo. Organizó visitas de estudio para los funcionarios del Gobierno.
<b>Mongolia</b> celebró consultas con los interlocutores sociales para examinar el acuerdo nacional de consenso social.	Impartió formación sobre mecanismos de solución de conflictos.
<b>Montenegro:</b> Las organizaciones de trabajadores pactaron un plan de acción para reforzar el diálogo social bipartito, con el fin de mitigar la crisis económica y financiera.	Organizó un taller de planificación estratégica.
<b>Nicaragua</b> llegó a un acuerdo tripartito sobre los salarios mínimos en las zonas francas industriales para 2009-2011.	Prestó asistencia técnica para alcanzar el acuerdo.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Sri Lanka</b> adoptó un marco nacional tripartito de diálogo social.	Prestó asistencia técnica para la creación del marco.
<b>República Unida de Tanzania:</b> Los interlocutores sociales estudiaron la manera de mejorar la política salarial y la creación de una política nacional sobre las condiciones de trabajo.	Realizó un estudio sobre la reforma de la política salarial. En colaboración con el Centro de Turín, organizó cursos de formación tripartitos sobre negociación y política salarial.
<b>Uruguay:</b> Se habilitó a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para gestionar políticas y programas por medio del Banco de Previsión Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, entidades tripartitas. Los sindicatos incorporaron en mayor medida las cuestiones de género en las estrategias sindicales.	Reforzó la capacidad y brindó periódicamente asistencia técnica en materia de promoción del empleo y protección social a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
<b>Viet Nam:</b> Los interlocutores sociales realizaron progresos respecto del diálogo social y la negociación colectiva.	Reforzó la capacidad de los interlocutores sociales en relación con la negociación colectiva por sectores.

### Resultado intermedio 4c: Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de las políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral

#### Logros principales

218. Los resultados alcanzados durante el bienio reflejan tres cambios principales:

- En primer lugar, se recurrió más al diálogo social y al tripartismo para enfrentar las dificultades del mercado laboral, incluidas las reformas de la legislación laboral y la crisis económica mundial. Las instituciones para el diálogo social, en particular los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, no existían o debían hacer frente a obstáculos jurídicos o prácticos. La intervención de la OIT contribuyó a remediar esta situación en varios países. En otros, las instituciones para el diálogo social que se crearon o se fortalecieron con la asistencia de la Oficina resultaron útiles para ayudar a los mandantes a formular una respuesta tripartita a la crisis. El diálogo social también gozó de mayor reconocimiento como mecanismo para potenciar la dimensión social de la integración regional.
- En segundo lugar, se lograron avances positivos en materia de reformas de la legislación laboral. Treinta y siete países emprendieron reformas de la legislación laboral en consonancia con las normas internacionales del trabajo y mediante consultas tripartitas. Por ejemplo, tras el conflicto en Liberia, las organizaciones de empleadores y trabajadores se reunieron en un comité tripartito que deliberó sobre la Ley de Trabajo Decente propuesta. Al brindar asistencia técnica relativa a la reforma de la legislación laboral, se concedió especial atención a las cuestiones de género. El programa «Better Work» recibió mayor atención y amplió sus actividades, haciendo hincapié en la mejora de las condiciones de trabajo, el diálogo social y el cumplimiento de la legislación laboral en las cadenas de suministro globales.
- En tercer lugar, el desarrollo de la capacidad de las instituciones laborales permitió aumentar la sensibilización respecto de la importancia de la administración del trabajo, lo que a su vez permitió incrementar la capacidad de respuesta de la administración del trabajo como instrumento de aplicación de la legislación y de las políticas laborales. En las cinco regiones, las intervenciones de la OIT redundaron en

reformas legislativas y estructurales, así como en un mayor compromiso por parte de los gobiernos a aumentar los recursos de la administración del trabajo para permitirle llevar a cabo su misión de forma efectiva. Se respaldó la prestación de servicios de capacitación y asesoramiento a nivel nacional y regional mediante algunas publicaciones en el amplio ámbito del diálogo social, la legislación laboral y la administración del trabajo. Esas publicaciones, y en especial las relativas a la crisis económica mundial, tuvieron una demanda considerable y generaron gran interés entre los mandantes tripartitos.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- 219.** Las principales prioridades de la Oficina fueron aumentar la capacidad de los Estados Miembros para desarrollar políticas y leyes laborales basadas en el diálogo social a nivel nacional, regional y subregional, y asegurar que dichas políticas y leyes se aplicaran de forma eficaz a través de administraciones del trabajo eficientes. Se hizo hincapié en la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154.
- 220.** Pese a que se lograron avances significativos hacia la consecución de la mayoría de las metas, los resultados fueron desiguales. Por ejemplo, en el indicador 4c, i) tan sólo se registraron seis ratificaciones de los Convenios núms. 144, 150 y 154 (no se registró ninguna ratificación del Convenio núm. 151) — es decir, se alcanzó un 30 por ciento de la meta —, mientras que en cuatro de los otros cinco indicadores se sobrepasaron las metas. Ello indica que, en ambos casos, se fijaron metas poco realistas.
- 221.** Otro reto fue la prestación de asistencia técnica en el ámbito de la reforma de la legislación laboral. En varias ocasiones, los interlocutores sociales solicitaron a la Oficina que les brindara «asesoramiento urgente» sobre las reformas sugeridas, en etapas bastante tardías del proceso de revisión. Por lo general, se buscó la orientación de la OIT cuando surgieron desavenencias importantes entre los interlocutores sociales o cuando éstos estuvieron en desacuerdo con los consejos recibidos de las instituciones financieras internacionales. La Oficina tuvo entonces que trabajar con plazos muy apremiantes y tan sólo pudo influir parcialmente el proceso de reforma. En el futuro, la Oficina desarrollará una estrategia más proactiva, con el fin de detectar las necesidades de los mandatos tripartitos en etapas más tempranas del proceso de reforma de la legislación laboral, a través de Programas de Trabajo Decente por País o estrategias de reducción de la pobreza, lo que permitirá brindar una asistencia más eficaz y oportuna.
- 222.** La creciente demanda de asistencia técnica en el ámbito de la administración del trabajo, planteó a la Oficina la necesidad de elaborar varias herramientas globales, en particular programas de capacitación nuevos. El apoyo prestado a los países con objeto de llevar a cabo análisis críticos y desarrollar planes de acción adecuados, siguió siendo eficaz para fortalecer las administraciones del trabajo, en particular en el contexto de la crisis económica.
- 223.** Otra dificultad fue determinar el grado en que los comentarios técnicos de la Oficina sobre los proyectos de legislación quedaron reflejados en las leyes laborales adoptadas posteriormente. En este ámbito, la falta de un sistema de supervisión centralizado ha dificultado el seguimiento y la información respecto de los resultados. Esta cuestión se resolverá en el próximo bienio.
- 224.** Algunos de los resultados se han conseguido gracias a inversiones e intervenciones realizadas a lo largo de varios bienios. Ello pone de manifiesto la necesidad de crear planes de acción que abarquen el período de seis años del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, a fin de tener un impacto real sobre el terreno.

### Un enfoque integrado de la reforma del mercado de trabajo en Nepal

En Nepal, la Oficina apoyó al Gobierno en la formulación de nuevas normas sobre el mercado de trabajo que tomen debidamente en cuenta las cuestiones de protección social. Tras la revisión de las leyes relativas a la extinción del contrato de trabajo se creó un programa de seguro de desempleo. Se prepararon proyectos de ley para crear una Comisión Nacional del Trabajo, para revisar la Ley del Trabajo y otras leyes relacionadas, y para establecer el programa de seguro de desempleo. Se formularon leyes y políticas mediante el diálogo social en un comité tripartito que incluye a todos los sindicatos nepalíes.

### Mejora el cumplimiento de las normas del trabajo en Camboya

De conformidad con el programa «Mejora de las fábricas en Camboya» (Better Factories Camboya), la OIT ha logrado mejorar las condiciones de trabajo de muchos trabajadores de las fábricas de prendas de vestir. Su plan basado en ese sector industrial presta servicios a más de 270 fábricas, que emplean a 300.000 trabajadores, y asimismo han mejorado el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral nacional en todo el sector. Actualmente, casi todas las fábricas evaluadas pagan los salarios y las tasas por horas extraordinarias correctas, mientras que el 97 por ciento ofrece vacaciones anuales pagadas y el 90 por ciento acepta que las horas extraordinarias deben ser voluntarias. Asimismo, se ha registrado un progreso en cuanto a las relaciones profesionales en el sector de las prendas de vestir, progreso que se ha reflejado en el aumento de las negociaciones colectivas y la reducción del número de huelgas. El programa «Mejora de las fábricas» ha iniciado proyectos similares en Haití, Jordania y Viet Nam, y se espera que miles de personas se puedan beneficiar de él.

## **Resultado inmediato 4c.1: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas y legislación laborales por medio de un mayor diálogo tripartito entre los mandantes**

Indicador i): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para ratificar los Convenios clave de la OIT (núms. 144, 150, 151 y 154) sobre la consulta tripartita, la administración del trabajo y la promoción de la negociación colectiva

**Meta:** 20 Estados Miembros.

**Resultado:** 5 Estados Miembros, 6 ratificaciones.

Resultado	Contribución de la OIT
Malí ratificó los Convenios núms. 144 y 150.	Llevó a cabo actividades promocionales (difusión de la información, seminarios de concienciación y talleres para interlocutores sociales y personal de la administración del trabajo).
Marruecos y Eslovaquia ratificaron el Convenio núm. 154.	Organizó talleres tripartitos sobre dicho Convenio y sobre principios y procedimientos de la negociación colectiva.
Rumania ratificó el Convenio núm. 150.	Celebró un seminario tripartito sobre la ratificación de dicho Convenio.
Viet Nam ratificó el Convenio núm. 144.	Organizó actividades de concienciación y capacitación para mandantes tripartitos.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para formular nuevas políticas o leyes laborales, o modificar las existentes, de modo que reflejen las normas del trabajo de la OIT

**Meta:** 5 nuevos Estados Miembros.

**Resultado:** 13 Estados Miembros, de los cuales 9 formularon nuevas políticas o leyes laborales.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Albania, Bosnia y Herzegovina, China, Mongolia, Níger, la Ex República Yugoslava de Macedonia, Kirguistán, Timor-Leste y Zambia</b> elaboraron nueva legislación laboral.	Formuló observaciones sobre la revisión de la legislación laboral. Llevó a cabo actividades de desarrollo de las capacidades de los mandantes tripartitos, en colaboración con el Centro de Turín. Creó herramientas para guiar las reformas de la legislación laboral.
<b>Benin</b> adoptó una nueva política laboral nacional.	Prestó asistencia técnica para el diseño de la política.
<b>Camboya y Jordania</b> desarrollaron nuevos planes sectoriales para promover el cumplimiento de la legislación laboral.	Prestó asistencia técnica para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral en las cadenas de suministro globales.
<b>Rumania</b> adoptó una estrategia para facilitar la transición de los trabajadores y los empleadores a la economía formal, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 150.	Proporcionó asesoramiento técnico para la creación de una estrategia que aborde el problema del trabajo no declarado.

**225.** Cabe mencionar que, con la ayuda de la OIT:

- **Armenia, Bahamas, Camboya, Croacia, Costa Rica, El Salvador, Etiopía, Honduras, Kazajstán, Líbano, República de Moldova, Montserrat, Pakistán y Turquía** están modificando su legislación laboral.
- **Bosnia y Herzegovina, Liberia, Nepal, Serbia, Sudán y Ucrania** están finalizando proyectos de legislación laboral que someterán a sus respectivos parlamentos.
- **Camboya** ha iniciado el proceso de reforma de la legislación laboral.
- **Haití y Viet Nam** están desarrollando planes sectoriales para promover el cumplimiento de la legislación laboral.
- **Malí** está preparando una nueva política laboral nacional en conformidad con el Convenio núm. 150.

**Resultado inmediato 4c.2: Mejora la capacidad de los mandantes tripartitos para llevar a la práctica las políticas y los programas laborales, en particular mediante la coordinación en los planos regional y subregional**

Indicador i): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para crear o modificar instituciones del Ministerio de Trabajo, incluidas las instituciones que promueven el diálogo social, para poner en práctica las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154

**Meta:** 10 Estados Miembros.

**Resultado:** 18 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Argentina:</b> El Ministerio de Trabajo incorporó la negociación colectiva y la igualdad de género en su programa educativo para sindicatos.	Prestó asistencia técnica para el diseño de un manual de capacitación sobre la igualdad de género y la negociación colectiva.
<b>Estado Plurinacional de Bolivia</b> creó un grupo de consulta especial sobre el diálogo social y la igualdad de oportunidades.	Llevó a cabo un taller sobre diálogo social y sobre el Convenio núm. 144.
<b>Brasil</b> creó tres comisiones tripartitas, sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral, la erradicación del trabajo infantil, y el trabajo forzoso, respectivamente.	Ofreció asesoramiento para establecer y fortalecer comisiones.
<b>El Salvador</b> creó un Consejo Económico y Social tripartito y reactivó el Consejo Superior del Trabajo, que participó en la definición de políticas y estrategias sobre las relaciones laborales.	Prestó asistencia técnica a los Consejos.
<b>Indonesia</b> creó un foro para evaluar instituciones de cooperación tripartitas a nivel de distritos, provincial y nacional, y revisó los reglamentos sobre instituciones bipartitas en el lugar de trabajo. Se fortaleció el nuevo consejo tripartito nacional con la participación de todas las organizaciones de trabajadores más representativas.	Prestó asistencia técnica relativa a las relaciones laborales, al diálogo social tripartito y a las cuestiones laborales. Organizó una conferencia nacional tripartita para celebrar el décimo aniversario de la ratificación por Indonesia del Convenio núm. 87.
<b>Côte d'Ivoire</b> creó un Consejo Nacional del Trabajo tras llegar a un acuerdo tripartito.	Prestó asistencia técnica al Consejo e impartió formación a su secretario general.
<b>Liberia</b> estableció un Comité Tripartito Nacional y contó con la participación activa de los mandantes en el proceso de reforma de la legislación laboral. Los interlocutores sociales participaron activamente en conversaciones sobre cuestiones laborales.	Prestó asistencia respecto del Memorando de Entendimiento para la creación del Comité y ofreció asistencia al Comité para elaborar un plan estratégico y un plan de formación. Impartió formación sobre capacidad de negociación a través del Centro de Turín. Facilitó varias reuniones del Comité y consultas regionales y nacionales.
<b>Mauritania</b> creó una unidad de inspección del trabajo que dispone de nuevas oficinas.	Impartió formación relativa a la inspección del trabajo.
<b>Mauricio</b> revitalizó el Consejo Nacional de Salarios tripartito. La Comisión Consultiva del Trabajo participó de forma creciente en las cuestiones relativas al empleo y al trabajo.	Fortaleció la capacidad de negociación y de diálogo social de los mandantes tripartitos.
<b>Perú</b> creó un comité técnico tripartito sobre la igualdad de género y las cuestiones familiares.	Publicó estudios sobre la igualdad de género y organizó un foro público sobre la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Serbia:</b> El organismo para la resolución pacífica de los conflictos laborales amplió su capacidad para resolver conflictos y contrató a 20 nuevos mediadores/árbitros. Se sometieron al Parlamento enmiendas a la ley relativa a dicho organismo.	Ofreció capacitación sobre técnicas modernas de mediación y conciliación a 40 mediadores del organismo.
<b>Sri Lanka:</b> Los mandantes tripartitos adoptaron un marco para el diálogo social.	Prestó asistencia técnica a los mandantes tripartitos para el diseño del marco para el diálogo social.
<b>Suriname</b> estableció un Consejo Económico y Social tripartito que sostuvo conversaciones relativas a los salarios bajos y al establecimiento de una base salarial mínima.	Brindó asesoramiento sobre el cometido del Consejo. Llevó a cabo una encuesta sobre salarios, organizó un seminario tripartito y presentó sus recomendaciones al Ministerio de Trabajo.
<b>Timor-Leste</b> creó un Consejo Nacional del Trabajo para celebrar consultas tripartitas sobre políticas laborales y de empleo.	Ofreció asesoramiento técnico para la creación del Consejo.
<b>Ucrania:</b> La secretaria del Consejo Económico y Social Tripartito Nacional mejoró el apoyo institucional que brinda a sus miembros. Se establecieron consejos económicos y sociales tripartitos en 27 regiones.	Reforzó la capacidad del Consejo Económico y Social Tripartito Nacional y favoreció la afiliación de éste a una asociación internacional. Llevó a cabo talleres sobre representación, libertad de asociación y diálogo social. Tradujo convenios y publicaciones de la OIT.
<b>Viet Nam</b> estableció el Centro para las Relaciones Laborales, según la recomendación de interlocutores tripartitos.	Preparó un documento de política sobre las relaciones laborales y prestó asistencia técnica relativa a la negociación colectiva sectorial.
<b>Yemen</b> creó el Comité Directivo tripartito para los Programas de Trabajo Decente por País.	Ofreció capacitación sobre normas internacionales del trabajo.
<b>Zimbabwe</b> estableció la secretaria del Foro de Negociación Tripartita. Los interlocutores tripartitos firmaron la Declaración de Kadoma, lo que allanó el terreno para la conclusión de un contrato social.	Organizó un seminario de alto nivel sobre el uso del diálogo y el tripartismo y sobre la importancia del mundo empresarial y del trabajo. Apoyó a los mandantes tripartitos en la construcción de un marco de diálogo social nacional.

**226.** Cabe mencionar que, con la ayuda de la OIT:

- **Albania** está revisando la composición del Consejo Nacional del Trabajo sobre la base de nuevos criterios de representación.
- **La ex República Yugoslava de Macedonia** está creando un organismo para la resolución pacífica de los conflictos laborales tras adoptar una ley a ese respecto.
- **Swazilandia** ha empezado a reformar su sistema de administración del trabajo.

Indicador ii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la capacitación de los gestores o del personal de las instituciones del Ministerio de Trabajo u otras organizaciones, con el fin de aplicar las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154

**Meta:** 10 Estados Miembros.

**Resultado:** 16 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Armenia, Azerbaiyán, Benin, Kirguistán, Kazajistán, Malí, Mauritania, Níger, Senegal y Togo:</b> Los gobiernos y los interlocutores sociales están mejor preparados para aplicar principios de buena gobernanza en el sistema de administración del trabajo.</p>	<p>En colaboración con el Centro de Turín, capacitó a funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales respecto de la buena gobernanza. Organizó talleres y preparó una guía sobre inspección del trabajo. Preparó estudios sobre coordinación interna y externa de la administración del trabajo.</p>
<p><b>Estado Plurinacional de Bolivia</b> mejoró la capacidad de inspectores del trabajo para vigilar las cuestiones relativas al trabajo infantil y al trabajo forzoso.</p>	<p>Formó a inspectores del trabajo. Preparó un manual de formación sobre el trabajo infantil y un módulo interactivo de fortalecimiento de la capacidad respecto del trabajo forzoso.</p>
<p><b>Indonesia:</b> Los tribunales de mediación y del trabajo cuentan con personal capacitado y toman decisiones, en especial, relativas a los convenios fundamentales de la OIT.</p>	<p>Ofreció asesoramiento técnico y formación.</p>
<p><b>Liberia:</b> El personal del Ministerio de Trabajo está mejor equipado para utilizar el servicio de documentación.</p>	<p>Brindó apoyo técnico y financiero a la biblioteca del Ministerio. En colaboración con el Centro de Turín, organizó talleres sobre la negociación y la administración del trabajo.</p>
<p><b>Malasia</b> mejoró la capacidad del Ministerio de Recursos Humanos en lo que atañe a la conciliación y la solución de diferencias.</p>	<p>Capacitó a treinta y cinco funcionarios de alto nivel del Ministerio de Recursos Humanos.</p>
<p><b>Paraguay:</b> Los inspectores del trabajo están mejor informados para llevar a cabo sus funciones de forma ética.</p>	<p>Ofreció asesoramiento técnico para promover la conducta ética y mejorar los conocimientos técnicos de los inspectores del trabajo.</p>
<p><b>Zimbabwe</b> mejoró la capacidad del Ministerio del Trabajo para participar en el diálogo social, en la elaboración de políticas y de legislación laboral participativa, como parte de una estrategia encaminada a crear un marco viable para la promoción del diálogo social.</p>	<p>En colaboración con el Centro de Turín, ofreció capacitación relativa a la administración del trabajo y la legislación laboral.</p>

Indicador iii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la sensibilización y la eficacia de las instituciones o de los programas del Ministerio de Trabajo respecto de la puesta en práctica de las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154

**Meta:** 10 Estados Miembros.

**Resultado:** 12 Estados Miembros y 1 territorio.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Estado Plurinacional de Bolivia</b> fortaleció a la Dirección General de Derechos Fundamentales y le encomendó la gestión de las cuestiones relativas al trabajo forzoso y al trabajo infantil, respecto de las cuales se llevó a cabo, por primera vez, una inspección del trabajo.</p>	<p>Llevó a cabo un análisis crítico y sistemático de la administración del trabajo. Elaboró un manual de formación relativo al trabajo infantil y al trabajo forzoso destinado a los inspectores del trabajo.</p>
<p><b>Bosnia y Herzegovina, Montenegro, República de Moldova y ex República Yugoslava de Macedonia:</b> Los mandantes manifestaron su apoyo al plan de acción para la resolución eficaz de los conflictos laborales y lo ejecutaron.</p>	<p>Prestó asistencia técnica a los mandatos tripartitos para elaborar el proyecto del plan de acción.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Colombia:</b> El Ministerio de la Protección Social liberalizó el registro de los nuevos sindicatos como respuesta a los comentarios del Comité de Expertos.</p>	<p>Organizó talleres de fortalecimiento de la capacidad sobre la libertad de asociación. Preparó manuales sobre normas internacionales del trabajo para su inclusión en el currículo de formación de los jueces.</p>
<p><b>Liberia</b> fortaleció la capacidad del Ministerio de Trabajo para llevar a cabo inspecciones del trabajo y desempeñar las funciones de secretaría del Comité Tripartito Nacional.</p>	<p>Evaluó al servicio de inspección del trabajo y desarrolló un plan para revitalizar su programa. Preparó un plan de organización para el Comité Tripartito Nacional.</p>
<p><b>Malasia:</b> El Departamento de Trabajo del Ministerio de Recursos Humanos ofreció servicios de conciliación y mediación de mejor calidad a los empleadores y los trabajadores, así como a sus organizaciones.</p>	<p>Capacitó a 35 oficiales de alto rango del Ministerio de Recursos Humanos en materia de gestión de conflictos y servicios de conciliación y de mediación.</p>
<p><b>México</b> dio a su marco institucional una mayor capacidad de respuesta al diálogo social mediante el establecimiento de grupos de trabajo tripartitos a nivel federal. Concertó un convenio colectivo para modernizar la industria azucarera. Los empleadores y los sindicatos de ese sector dieron cumplimiento a los programas de capacitación, de seguridad y salud en el trabajo (SST), así como a los programas de mejora del lugar de trabajo.</p>	<p>En colaboración con el Centro de Turín, ofreció capacitación permanente a empleadores y líderes sindicales.</p>
<p><b>Nepal</b> mejoró la capacidad de respuesta de la administración del trabajo a las cuestiones de seguridad social y empleó un enfoque tripartito al introducir un nuevo sistema de seguridad social para todos los trabajadores.</p>	<p>Llevó a cabo un análisis crítico y sistemático de la administración y de la inspección del trabajo y sometió sus recomendaciones al Gobierno. Prestó asistencia técnica respecto de las leyes sobre la administración y la inspección del trabajo.</p>
<p><b>Nigeria</b> mejoró la capacidad de respuesta de la administración del trabajo a la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p>	<p>Elaboró herramientas de inspección y prestó asistencia técnica a fin de fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo para tratar asuntos relativos al VIH/SIDA.</p>
<p><b>Territorio palestino ocupado:</b> El Ministerio del Trabajo desempeñó un papel fundamental en el desarrollo y puesta en marcha de una estrategia nacional de empleo.</p>	<p>En cooperación con el Centro de Turín, prestó asistencia técnica y llevó a cabo talleres para funcionarios del Ministerio de Trabajo.</p>
<p><b>Paraguay:</b> La inspección del trabajo tuvo una mayor participación en el cumplimiento de las leyes laborales, como resultado de los programas de inspección del trabajo sectoriales y del fortalecimiento de la capacidad de los inspectores del trabajo. Los sindicatos participaron en las campañas de inspección del trabajo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica continua al Viceministro de Trabajo.</p>

**227.** Cabe mencionar que, con la ayuda de la OIT:

- **Filipinas:** el departamento de trabajo está elaborando un plan de acción para la inspección del trabajo.

Indicador iv): Número de casos en que los mandantes tripartitos participan activamente en procesos regionales o subregionales de diálogo social

**Meta:** 5 casos.

**Resultado:** 3 casos.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>África Oriental:</b> Los mandatos tripartitos establecieron una plataforma para discutir formas de solucionar los problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en la región.</p>	Ofreció apoyo técnico y financiero.
<p><b>Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC):</b> Los Estados Miembros y los interlocutores sociales de la Comunidad adoptaron recomendaciones sobre la función que el marco de política regional tiene en la promoción de las repercusiones positivas de la inversión extranjera directa. El comité que se ocupa del SADC está preparando un programa para llevar a la práctica disposiciones de la Recomendación núm. 198, con el fin de desarrollar un código regional sobre las relaciones de trabajo. El Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC) y el Grupo de Expertos del SADC participaron en conversaciones sobre una política regional de promoción del marco previsto para la inversión extranjera directa.</p>	Organizó el Taller Subregional del Centro Regional Africano de Administración del Trabajo/OIT sobre las reformas de la legislación laboral en las economías en plena reestructuración: Cómo administrar las nuevas formas de la relación de empleo.
<p><b>Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMOA):</b> La Conferencia de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión creó el Consejo Tripartito de Trabajo y Diálogo Social, que celebrará consultas y deliberará sobre las dificultades económicas y sociales de la integración regional.</p>	Llevó a cabo un estudio sobre la viabilidad de la creación de una estructura de diálogo social al nivel de la UEMOA y organizó una serie de talleres sobre la cuestión.

228. Cabe mencionar que, con el apoyo de la OIT:

- **Islas del Caribe:** varios países acordaron adoptar medidas para promover la dimensión del diálogo social en la integración regional.

## Resultado intermedio 4d: El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía

### Principales resultados

229. Una de las prioridades de la Oficina fue la promoción del diálogo social con el objeto de reunir a los interlocutores de los principales sectores económicos y formular estrategias para contrarrestar la recesión mundial. En consecuencia, se celebraron reuniones tripartitas con el propósito de adoptar recomendaciones específicas para algunos sectores particularmente afectados por la crisis, por ejemplo el del automóvil, el de la construcción y el financiero.

230. Además, se procedió a la reorientación de algunas actividades para apoyar investigaciones e iniciativas en materia de políticas relacionadas con la crisis. Por ejemplo, en el marco del programa de acción sobre la industria automotriz, no sólo se crearon una red de conocimiento y un sitio web sino que también se realizaron progresos por lo que respecta al diálogo social entre los interlocutores sociales. Los estudios a escala nacional y mundial sobre la industria del petróleo y el gas, las agencias de empleo privadas, la aviación civil, los puertos, los textiles y la fabricación de equipos de transporte permitieron ofrecer un panorama general de la situación imperante y realizar un análisis sectorial del mercado de trabajo, y sirvieron de base para el desarrollo de programas sectoriales con objetivos específicos.

- 231.** Los foros de diálogo mundial que comenzaron a celebrarse en 2008 brindaron una nueva oportunidad de promover el diálogo social sobre cuestiones sectoriales. El éxito del Foro de diálogo mundial sobre la formación profesional y el desarrollo de las calificaciones para los trabajadores del comercio sirvió de aliciente para la celebración de foros similares sobre el sector financiero y el sector de las infraestructuras, lo que permitió que los interlocutores sociales reforzaran la cooperación, compartieran sus inquietudes y determinaran las mejores prácticas.
- 232.** Todas las actividades aprobadas por el Consejo de Administración arrojaron resultados satisfactorios. Entre los hitos importantes cabe señalar la adopción de unas pautas para la inspección por el Estado del pabellón y el Estado del puerto en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y la promoción del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- 233.** En 2007 el Consejo de Administración decidió dar una orientación distinta al enfoque sectorial de la OIT y, a tal efecto, estableció nuevos mecanismos para la realización de consultas oficiosas, así como medios de acción más flexibles que permitan a la Oficina reaccionar sin tardanza en situaciones imprevistas como la crisis económica mundial. Se ha podido constatar que el nuevo formato de los foros de diálogo mundial ha sido un medio importante para abordar oportunamente las cuestiones específicas que se plantean a los sectores más afectados por la crisis (automóvil, construcción, finanzas, agencias de empleo privadas, etc.). Asimismo, gracias a la realización de más investigaciones con fines prácticos sobre el impacto de la crisis financiera en varios sectores, los mandantes y los Miembros de la OIT pudieron contar con información actualizada para abordar más eficazmente las cuestiones relacionadas con este tema. Todas estas experiencias innovadoras sirvieron de base para efectuar la revisión del próximo programa sectorial, que deberá reflejar los principios del Pacto Mundial para el Empleo.
- 234.** También se realizaron ajustes con el propósito de mejorar la planificación de la ejecución. Se redujeron las diferencias entre el calendario de los ciclos de programación de toda la Oficina y el del Consejo de Administración; además, para garantizar que las actividades pudieran ofrecer una respuesta más adecuada a situaciones imprevistas, se recurrió a la celebración de consultas oficiosas a través de órganos consultivos sectoriales.
- 235.** En el caso de los programas de acción sectoriales, la promoción de una mayor integración e incorporación sistemática de las actividades sectoriales en los Programas de Trabajo Decente por País demostró ser una medida eficaz. Los programas fueron incorporando progresivamente un panorama general del mercado de trabajo a nivel sectorial, así como un análisis de los desafíos y oportunidades en varios sectores. En el próximo bienio, sobre la base de un proceso de diálogo social, se adoptarán otras medidas encaminadas a fortalecer la dimensión sectorial de los Programas de Trabajo Decente por País.
- 236.** La creciente participación en reuniones interinstitucionales dio una mayor visibilidad al programa sectorial de la OIT y contribuyó a la integración del trabajo decente en otras actividades sectoriales de las Naciones Unidas, de conformidad con los objetivos de la iniciativa «Una ONU». Asimismo, las perspectivas de la colaboración entre los sectores público y privado parecen muy prometedoras, en particular en lo que concierne a la promoción de las buenas prácticas recogidas en los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices sectoriales.

#### Respuesta sectorial a la crisis

El nuevo enfoque que ha dado la OIT a su labor sectorial le permite ajustar sus programas a diferentes necesidades y desafíos. Entre los resultados más importantes cabe mencionar los siguientes:

- la recopilación y divulgación oportuna de datos sobre el mercado de trabajo por sectores;
- un estudio exhaustivo en el que se examinan los elementos de los paquetes de medidas de estímulo por sectores de más de 60 países;
- una serie de evaluaciones de sectores gravemente afectados, como la industria textil de Rumania y la industria automotriz de Indonesia, República de Corea, Malasia y Tailandia;
- la mejora de la capacidad de realizar diagnósticos por parte de algunos sectores, incluido el desarrollo en Chile de una metodología de evaluación en los sectores de la construcción, la silvicultura y el comercio mayorista y minorista;
- la promoción del diálogo social sectorial con el objeto de ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales de los principales sectores económicos a diseñar estrategias para luchar contra el impacto de la recesión económica en los trabajadores de los servicios financieros y las consecuencias de la crisis alimentaria.

### **Resultado inmediato 4d.1: Aumenta el nivel de consenso sobre cuestiones sociales y laborales en sectores económicos específicos**

Indicador i): Número de casos en que los mandantes logran un consenso para adoptar conclusiones, recomendaciones, códigos o directrices en reuniones sectoriales

**Meta:** el 75 por ciento de todas las reuniones sectoriales decididas por el Consejo de Administración para el bienio.

**Resultado:** el 80 por ciento de todas las reuniones sectoriales decididas por el Consejo de Administración para el bienio.

**237.** Se adoptaron conclusiones en siete reuniones sectoriales:

- Grupo mixto especial de expertos de la Organización Marítima Internacional (OMI)/OIT sobre responsabilidad e indemnización respecto de las reclamaciones por muerte, lesiones corporales y abandono de la gente de mar.
- Foro de diálogo mundial sobre la formación profesional y el desarrollo de las calificaciones para los trabajadores del comercio.
- Foro de diálogo mundial sobre el impacto de la crisis financiera en los trabajadores del sector financiero.
- Grupo mixto especial de expertos OMI/OIT sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo.
- Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas.
- Vigésima reunión ordinaria del Comité Intergubernamental de la Convención Internacional sobre la Protección de los Artistas Intérpretes o Ejecutantes, los Productores de Fonogramas y los Organismos de Radiodifusión (OIT/OMPI/UNESCO) (Convención de Roma, 1961).

- Taller tripartito para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

238. Se adoptaron recomendaciones en tres reuniones sectoriales:

- Grupo de Trabajo conjunto OIT/OMI/Convenio de Basilea sobre el desguace de buques (tercera reunión).
- Taller técnico tripartito sobre el impacto de la crisis de los precios de los alimentos sobre el trabajo decente.
- Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (décima reunión).

239. Se adoptaron directrices en dos reuniones sectoriales:

- Reunión de expertos para la adopción de directrices sobre las responsabilidades del Estado del pabellón en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.
- Reunión de expertos para la adopción de directrices sobre las responsabilidades del Estado del puerto en materia de inspección de las condiciones de trabajo a bordo de los buques.

240. La contribución de la OIT para lograr estos resultados consistió en la realización de estudios, la preparación de documentos técnicos, el asesoramiento en materia de políticas y la organización de reuniones.

Indicador ii): Número de casos en que se aplican las medidas de seguimiento previstas en las recomendaciones adoptadas por las reuniones sectoriales

**Meta:** 10 casos.

**Resultado:** 14 casos.

241. Los casos en que se aplicaron las medidas de seguimiento previstas en las recomendaciones adoptadas por las reuniones sectoriales fueron los siguientes:

- **El futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas** (Ginebra, 18 a 22 de octubre de 2004): la Oficina ha puesto en marcha en varios países un proyecto de cooperación técnica (Fiji, Mozambique, Senegal, Trinidad y Tabago y Zambia). Prestó apoyo técnico al Comité Intergubernamental de la OIT/OMPI/UNESCO.
- **El empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte** (Ginebra, 10 a 12 de enero de 2005): la Oficina ejecutó un programa de acción sobre la relación de trabajo, los derechos en el trabajo y la protección social, programa cuyo enfoque ha sido modificado de modo que incluya el impacto de la crisis económica en la industria automotriz (Australia, India, Indonesia, Japón, República de Corea, Malasia, Filipinas y Tailandia).
- **Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura** (Ginebra, 24 a 28 de enero de 2005): la Oficina divulgó entre algunos mandantes (Brasil e Indonesia) las directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura.

- **Promoción de una globalización justa en el sector de los textiles y el vestido tras la expiración del Acuerdo Multifibras** (Ginebra, 24 a 26 de octubre de 2005): la OIT continuó colaborando con el Foro sobre el Acuerdo Multifibras (AMF), entre otras cosas en lo que concierne a las innovaciones en materia de evaluación del impacto de la crisis económica mundial en este sector. Por otra parte, está llevando a cabo un programa de acción con el objeto de garantizar la sostenibilidad a largo plazo de las empresas por medio del trabajo decente (Egipto).
- **Responsabilidad e indemnización respecto de las reclamaciones por muerte, lesiones corporales y abandono de la gente de mar** (Londres, noviembre de 2005): la Oficina ha creado y continúa actualizando una base mundial de datos sobre los casos denunciados de abandono de la gente de mar.
- **Seguridad y Salud en las Minas de Carbón** (Ginebra 8 a 13 de mayo de 2006): la Oficina divulgó un repertorio de recomendaciones prácticas y promovió su aplicación en reuniones consultivas y conferencias sobre seguridad y salud en el trabajo en las minas (China, India y Mongolia), así como en foros internacionales celebrados por la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas (CEPE) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD).
- **Consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas** (Ginebra, 18 a 20 de septiembre de 2006): la Oficina promovió y divulgó las conclusiones adoptadas en las reuniones de los comités de empresa europeos de dos grandes empresas minoristas multinacionales y del comité de diálogo social sectorial para el comercio de la Unión Europea.
- **Cuestiones laborales y sociales surgidas de los problemas de movilidad transfronteriza de los conductores internacionales en el sector del transporte por carretera** (Ginebra, 23 a 26 de octubre de 2006): con la participación de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Unión Internacional de Transportes por Carretera (IRU), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la OIT creó un Comité Directivo a fin de establecer las prioridades de las medidas de seguimiento y supervisar su aplicación a escala internacional. La Oficina dio su aprobación a una guía práctica para la formación sobre el VIH/SIDA (Uganda y Federación de Rusia), que fue traducida al ruso para su divulgación. Asimismo, impartió cursos de formación internacionales para instructores de nueve países (Bosnia y Herzegovina, Ghana, India, Kenya, Lituania, Namibia, Nigeria, Reino Unido y Zimbabwe), así como de la FAO y el ONUSIDA.
- **Aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente** (Ginebra, 30 de octubre al 3 de noviembre de 2006): la Oficina prestó servicios de asesoramiento al Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), llevó a cabo una misión de investigación en el Japón sobre alegatos relacionados con la aplicación de las recomendaciones, y elaboró un folleto en seis idiomas sobre las recomendaciones conjuntas de la OIT y la UNESCO de 1966 y 1977.
- **Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006** (Ginebra, 15 al 19 de septiembre de 2008): la Oficina tradujo y divulgó las pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón y, en colaboración con el Centro de Turín, se encargó de promover su aplicación mediante la formación de instructores e inspectores marítimos de 26 Estados Miembros.

- **Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006** (Ginebra, 22 a 26 de septiembre de 2008): la Oficina tradujo y divulgó las pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto y, en colaboración con el Centro de Turín, se encargó de promover su aplicación mediante la formación de instructores e inspectores marítimos.
- **Impacto de la Crisis Financiera en los Trabajadores del Sector Financiero** (Ginebra, 24 y 25 de febrero de 2009): la Oficina recopiló y analizó una serie de datos sobre el impacto de la crisis, datos que fueron objeto de un examen durante un seminario regional tripartito en el que participaron mandantes de cinco países africanos (Egipto, Kenya, Nigeria, Sudáfrica y República Unida de Tanzania).
- **Impacto de la crisis de los precios de los alimentos sobre el trabajo decente** (Ginebra, 5 y 6 de marzo de 2009): La OIT colaboró con el Equipo de Tareas de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la crisis mundial de la seguridad alimentaria. La Oficina realizó labores preparatorias para la participación de los interlocutores sociales en la planificación de la seguridad alimentaria a escala nacional (Benin y Burkina Faso).
- **Promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas** (Ginebra, 11 al 14 de mayo de 2009): la Oficina elaboró y publicó un estudio sobre el terreno acerca de las relaciones laborales en la industria del petróleo y el gas (Indonesia).

**Resultado inmediato 4d.2: Aumenta la capacidad de los mandantes para elaborar políticas o programas centrados en la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos**

Indicador i): Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para ratificar convenios sectoriales

**Meta:** 20 casos en 4 regiones.

**Resultado:** 29 casos en 5 regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Bahamas</b> ratificó el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.	Colaboró en la promoción del Convenio.
<b>Fiji</b> ratificó los Convenios núms. 149, 172, 178 y 184.	Colaboró a través de programas de acción para el sector de hotelería, restauración y turismo, y a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Gabón</b> ratificó el Convenio núm. 151.	Prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Guatemala</b> ratificó el Convenio núm. 163.	Colaboró en la promoción del Convenio.
<b>Islandia</b> ratificó el Convenio núm. 129.	Prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Indonesia y Yemen</b> ratificaron el Convenio núm. 185.	Prestó asistencia técnica; celebró consultas con el Gobierno (Yemen).
<b>Kazajstán</b> ratificó el Convenio núm. 167.	Prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Bosnia y Herzegovina, Chipre, República de Corea y Tayikistán</b> ratificaron la Convención de Roma.	Promovió la Convención a través de la secretaría del Comité Intergubernamental de la OIT/OMPI/UNESCO.
<b>Luxemburgo</b> ratificó los Convenios núms. 120, 129, 149, 167, 176 y 184.	Celebró consultas de alto nivel con el Gobierno y los interlocutores sociales.
<b>Noruega</b> ratificó el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.	Promovió el Convenio mediante proyectos de cooperación técnica mundial.
<b>Panamá</b> ratificó el Convenio núm. 167 y el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.	Prestó asistencia técnica para la promoción del Convenio sobre el trabajo marítimo, y prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Perú</b> ratificó el Convenio núm. 176.	Celebró consultas tripartitas y prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Polonia</b> ratificó el Convenio núm. 181.	Prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Serbia</b> ratificó el Convenio núm. 167.	Prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Eslovaquia</b> ratificó el Convenio núm. 129.	Prestó asesoramiento a través de su labor normativa habitual en determinados sectores.
<b>Ucrania</b> ratificó el Convenio núm. 153.	Celebró consultas con el Gobierno.

Indicador ii): Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para formular políticas sectoriales basadas en repertorios de recomendaciones prácticas o directrices sectoriales

**Meta:** 8 casos en 4 regiones.

**Resultado:** 7 casos en 3 regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Bulgaria, Croacia y Rumania:</b> Los comités directivos tripartitos nacionales elaboraron planes de acción encaminados a preservar y consolidar el diálogo social en la industria portuaria, basándose para ello en las Directrices sobre el diálogo social en procesos de ajuste estructural y participación del sector privado en los puertos, 2006	Tradujo un manual al búlgaro, al croata y al rumano y se encargó de su publicación en esos idiomas. Prestó asistencia técnica para el establecimiento de los comités directivos a través de seminarios nacionales y mediante la celebración de un seminario internacional tripartito de intercambio de ideas.
<b>Egipto</b> adoptó un plan de acción para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en el sector del turismo, basándose para ello en las Directrices de la OIT relativas a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sector del turismo.	Colaboró en la elaboración de materiales didácticos basados en las Directrices, en la formación de equipos tripartitos de instructores que trabajarán en tres regiones específicas, así como en la elaboración de un mecanismo de autoevaluación en línea para gerentes y propietarios de hoteles.
<b>India:</b> El mayor puerto privado de la India adoptó el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios basado en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección en los puertos de 2004.	Adaptó los materiales didácticos a las innovaciones en materia de manipulación de mercancías peligrosas. Organizó un seminario de formación de instructores para la región de Asia que tuvo lugar en Singapur.
<b>Namibia</b> revisó la política nacional a la luz de las directrices sobre el VIH/SIDA en la educación.	Prestó asistencia técnica, realizó una reunión tripartita subregional y publicó unas directrices sobre el VIH/SIDA.
<b>Níger</b> adoptó políticas educativas en consonancia con las directrices del CEART.	Organizó un seminario para revisar las políticas sobre docentes subcontratados.

Indicador iii): Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para elaborar planes nacionales de acción tripartitos sobre cuestiones de carácter sectorial

**Meta:** 8 casos en 4 regiones.

**Resultado:** 16 casos en 4 regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Brasil</b> estableció Programas de Trabajo Decente por País de duración determinada con resultados y objetivos específicos para la inversión pública y privada, especialmente en lo que respecta al mantenimiento y ampliación del Programa de Aceleración del Crecimiento (PAC); por otra parte, para promover la creación de empleo y mejorar la eficacia energética, puso en marcha un nuevo programa de viviendas de bajo costo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica en la elaboración tripartita de los resultados y objetivos específicos de los Programas de Trabajo Decente por País. Promovió los empleos verdes en el sector de la construcción mediante la celebración de reuniones técnicas con la Oficina del Presidente y los bancos responsables del PAC y el programa de vivienda.</p>
<p><b>Bulgaria y Rumania:</b> Los comités directivos tripartitos nacionales elaboraron planes de acción encaminados a apoyar y consolidar el diálogo social en el sector del transporte por carretera.</p>	<p>Tradujo al búlgaro y al rumano una serie de materiales didácticos. Prestó asistencia técnica para el establecimiento de los comités directivos a través de seminarios nacionales y mediante la celebración de un seminario internacional tripartito de intercambio de ideas.</p>
<p><b>Ecuador, Guinea-Bissau, Marruecos, Perú, y Senegal</b> adoptaron planes de acción nacionales de carácter tripartito con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo en el sector pesquero.</p>	<p>Celebró seminarios nacionales y regionales.</p>
<p><b>Egipto</b> adoptó un plan de acción nacional tripartito con el objeto de mejorar la competitividad en el sector de los textiles mediante la promoción del trabajo decente.</p>	<p>Contribuyó a la coordinación y prestó servicios de apoyo para la creación del comité directivo tripartito nacional. Prestó asistencia en la aplicación de la estrategia nacional por medio de programas modulares de formación adaptados a una serie de requisitos, de conformidad con el plan tripartito para todas las empresas.</p>
<p><b>Kirguistán</b> adoptó un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo en el sector agrícola, e institucionalizó el programa WIND mediante el fortalecimiento del diálogo social.</p>	<p>Llevó a cabo la tercera fase del proyecto de fortalecimiento de capacidades de los representantes del programa WIND en las unidades administrativas del gobierno local. Impartió formación a más de 12.000 agricultores, instructores y personas responsables en los sindicatos, los gobiernos locales y los ministerios de trabajo y agricultura.</p>
<p><b>México</b> concluyó un acuerdo nacional relativo a la modernización de la industria azucarera.</p>	<p>Prestó orientación técnica aplicando la metodología del Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO). Elaboró un documento de trabajo sobre el trabajo decente en el sector azucarero.</p>
<p><b>Marruecos</b> adoptó el protocolo de acuerdo tripartito sobre el empleo, utilizando como marco de referencia el Pacto Mundial para el Empleo.</p>	<p>Contribuyó a la coordinación y prestó servicios de apoyo para el programa de acción del sector de los textiles y las prendas de vestir.</p>
<p><b>Mozambique y Senegal</b> adoptaron planes de acción nacionales de carácter tripartito con el objeto de consolidar las industrias creativas.</p>	<p>Contribuyó a la coordinación y prestó servicios de apoyo para los seminarios nacionales.</p>
<p><b>Nigeria</b> formuló un plan de acción tripartito destinado a mejorar la eficiencia de los servicios básicos de utilidad pública.</p>	<p>Prestó asistencia técnica para la elaboración del programa de acción sobre el fortalecimiento del diálogo social en el sector de los servicios públicos de suministro.</p>
<p><b>Rumania:</b> Los mandantes tripartitos adoptaron un pacto social para la recuperación del sector de los textiles y las prendas de vestir.</p>	<p>Organizó reuniones tripartitas como actividad de seguimiento del programa de acción sobre el sector de los textiles y las prendas de vestir.</p>

## Resultados conjuntos inmediatos

### Políticas económicas y sociales coherentes a favor del trabajo decente

#### ***Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en las labores de desarrollo para promover políticas económicas y sociales coherentes a favor del trabajo decente a escala nacional, regional y mundial***

##### Principales resultados

242. A escala mundial, la OIT logró que el Programa de Trabajo Decente ocupara un lugar central en los programas de desarrollo económico y social y en los esfuerzos para mitigar el impacto de la crisis. Prestó asistencia técnica y contribuyó con sus conocimientos especializados en la elaboración del Pacto Mundial para el Empleo y las iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas frente a la crisis, así como en la preparación de las contribuciones para las reuniones del G-20, en particular las de Londres y Pittsburgh. En calidad de Presidente del Comité de Alto Nivel sobre Programas, la OIT pudo iniciar el proceso que finalmente desembocaría en la adopción por parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) de nueve iniciativas conjuntas para atenuar los efectos de la crisis.
243. La mejora del diálogo con las instituciones financieras internacionales y otros socios importantes como la OCDE se tradujo en un mayor reconocimiento de la importancia del trabajo decente en todos los programas de desarrollo sostenible, como lo demuestran la evolución de la postura del Banco Mundial en lo concerniente a la importancia de las normas internacionales del trabajo y el mensaje de los jefes ejecutivos del Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) dirigido al Consejo de Administración de la OIT.
244. La inclusión de la Guía práctica de la JJE y de las normas internacionales del trabajo en las directrices del MANUD de 2009 constituyó otro logro importante, al igual que la labor de colaboración de la OIT en el Comité de Alto Nivel sobre Programas y en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) a través de sus distintos grupos de trabajo.
245. A escala regional, la OIT pudo lograr una mayor participación en los mecanismos de coordinación regional de las Naciones Unidas gracias a una participación más regular en las reuniones del grupo de directores regionales y de los órganos de adopción de decisiones, así como en una serie de grupos de apoyo a los programas.
246. A escala nacional, las necesidades apremiantes derivadas de la crisis y sus repercusiones negativas en el empleo, junto con una mayor sensibilización y comprensión a nivel nacional de la importancia del Programa de Trabajo Decente, hicieron que las intervenciones de la OIT adquirieran una relevancia particular para los mandantes y los asociados en las labores de desarrollo. Se reforzó la colaboración interinstitucional a través de los mecanismos de financiación y control relacionados con los ODM como, por ejemplo, el Fondo para el logro de los ODM y redes de políticas conexas.
247. Los mandantes tripartitos participaron en el logro de los resultados antes mencionados y su labor en este sentido se desplegó en las instancias más altas responsables tanto de la

adopción de decisiones a nivel nacional, regional y global como de la gestión de las Naciones Unidas. El enfoque tripartito contribuyó a poner de relieve la importancia del Programa de Trabajo Decente en tiempos de crisis y, asimismo, a acentuar la influencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el terreno del diálogo político.

#### Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro

- 248.** La coherencia de las políticas económicas y sociales en apoyo del trabajo decente determinó gran parte de la labor de la Oficina a lo largo del bienio, de conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración y del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. La crisis económica y financiera, al igual que el marco en que se basó la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, contribuyeron a consolidar esta tendencia al convertir el objetivo del trabajo decente en el eje central de las respuestas a nivel mundial, regional y nacional.
- 249.** Ante la propagación de la crisis, la Oficina se vio obligada a realizar un ajuste en sus actividades y métodos de trabajo, de modo que pudiera responder oportuna y eficazmente a la evolución de las necesidades sobre el terreno. A escala mundial, ello fue posible gracias al Pacto Mundial para el Empleo y a las iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas frente a la crisis. A escala regional y nacional, la asistencia prestada a los mandantes adoptó la forma de asesoramiento en materia de políticas y de un diálogo reforzado con las instituciones financieras internacionales, los organismos de las Naciones Unidas y las organizaciones y bancos regionales. Ello propició la convergencia de los esfuerzos de los actores nacionales e internacionales en torno a la necesidad de garantizar una mayor coherencia de las políticas, especialmente en lo tocante a la revisión de las políticas relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático.
- 250.** Una importante lección resultante de la crisis es que la extremada presión creada por esta situación sin precedentes favoreció la implantación de una cultura institucional de conocimientos compartidos. Ello propició la adopción por la Oficina de medidas encaminadas a la aplicación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. La crisis también confirmó la importancia del Programa de Trabajo Decente en períodos tanto de prosperidad económica como de recesión.
- 251.** Uno de los principales desafíos para la Oficina consiste en adquirir la capacidad de prestar a sus mandantes los servicios necesarios para abordar las necesidades generadas por la crisis, en particular los servicios destinados a ayudar a los países de ingresos más bajos a lograr la integración eficaz de la gama de políticas que determinan el entorno necesario para la creación de oportunidades de trabajo decente. Deberán establecerse mecanismos adecuados que favorezcan una mayor coherencia en toda la Oficina. La OIT también está intentando determinar de qué manera podría articularse eficazmente la aplicación del conjunto de políticas del Pacto Mundial para el Empleo en una respuesta coordinada a la crisis a nivel de los países.
- 252.** A escala mundial, aunque la crisis contribuyó a que en los programas de políticas nacionales se atribuyera la máxima importancia a la creación de empleo y a la protección social, es necesario contar con un mecanismo eficaz para que la Oficina y sus asociados en el desarrollo materialicen la naturaleza de los cuatro principios fundamentales del trabajo decente, esto es, el hecho de que sean inseparables, estén interrelacionados y se refuercen mutuamente. En el próximo bienio deberán hacerse esfuerzos considerables encaminados a lograr la integración del Pacto Mundial para el Empleo en las políticas y ciclos de programación de las instituciones regionales e internacionales, incluidas las instituciones financieras y los organismos, fondos y programas de todo el sistema de las Naciones Unidas.

**Seguimiento de los progresos para el logro del trabajo decente en  
Austria, Brasil, República Unida de Tanzania y Ucrania**

Austria, Brasil, República Unida de Tanzania y Ucrania se han ofrecido voluntariamente para actuar como países piloto en la elaboración de los perfiles nacionales sobre la base de una serie de indicadores cualitativos y cuantitativos que tienen en cuenta la índole multidimensional del trabajo decente. En los cuatro casos, las oficinas nacionales de estadística, los mandantes y los asociados de las instituciones académicas combinaron sus esfuerzos con objeto de recopilar y analizar datos, compilar indicadores legales y participar en talleres de validación. La diversidad de los países piloto permitió determinar el valor y la viabilidad del concepto de medición en diferentes contextos. Estos perfiles nacionales se utilizarán como referencia para evaluar los progresos en la aplicación del Programa de Trabajo Decente y orientarán la elección de las políticas para lograr el trabajo decente a nivel nacional. En noviembre de 2009 el Consejo de Administración decidió que la Oficina continuaría elaborando perfiles de trabajo decente por país, sin limitarse exclusivamente a los perfiles comprendidos en la fase experimental.

## Indicadores

*Indicador i): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para revisar sus políticas sociales y económicas en relación con el trabajo decente*

**Meta:** 10 Estados Miembros en todas las regiones.

**Resultado:** 17 Estados Miembros en 4 regiones.

<b>Resultado</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<b>Bangladesh, Camboya, Chile, Indonesia, Filipinas y Sudáfrica</b> emprendieron análisis de las repercusiones de la crisis en los ámbitos social y del empleo, utilizando los resultados para elaborar respuestas nacionales a la crisis.	Prestó asistencia técnica e impartió formación con miras a la formulación y aplicación de las medidas para mitigar los efectos de la crisis.
<b>Botswana, Namibia, Sudáfrica y Swazilandia</b> emprendieron la revisión de las políticas nacionales en el marco de la elaboración de sus Programas de Trabajo Decente por País.	Prestó asistencia financiera y apoyo a los talleres nacionales tripartitos.
<b>Brasil</b> y la <b>India</b> emprendieron la revisión de las políticas a fin de determinar el impacto de los programas de transferencia social en el crecimiento y el empleo.	Prestó asistencia técnica y financiera en la evaluación de la repercusión macroeconómica de la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural (India) y del programa de transferencia condicionada de efectivo (Brasil) en el consumo, la demanda y el crecimiento.
<b>China</b> llevó a cabo un análisis macroeconómico a largo plazo de los motores del crecimiento y el empleo y de las correspondientes opciones en materia de políticas. Con arreglo a los resultados obtenidos, la labor en materia de políticas comprende el desarrollo de motores de crecimiento complementarios como, por ejemplo, el consumo, la protección social y los salarios reales, así como la evaluación del impacto en el empleo del conjunto de medidas de estímulo.	Prestó asistencia técnica tanto en el análisis de los motores del crecimiento y el empleo, como en el análisis de las posibles perspectivas para abordar las deficiencias que se ha identificado.
<b>Mozambique</b> y <b>Zambia</b> determinaron las limitaciones en materia de política del crecimiento basado en el empleo a partir de una serie de análisis de las políticas.	Prestó asistencia técnica en materia de macropolíticas coherentes para la creación de empleo. También organizó talleres.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Pakistán</b> diseño y estimó los costos de un programa de garantía del empleo que otorgue un nivel mínimo de protección social y de empleo; asimismo, desarrolló un programa que tiene por objetivo ampliar el plan de transferencia de efectivo de modo que ofrezca cobertura a 7,5 millones de hogares.</p>	<p>Prestó asistencia técnica tanto en el diseño y estimación de los costos del programa de garantía del empleo, como en el desarrollo de un programa para ampliar la iniciativa financiada por el FMI destinada a proporcionar apoyo a los ingresos.</p>
<p><b>Nepal y Ucrania</b> emprendieron análisis exhaustivos de la situación relativa al desarrollo económico y social; asimismo, identificaron las políticas que es necesario adoptar con miras a establecer un entorno propicio para promover el crecimiento económico y el trabajo decente.</p>	<p>Prestó asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas. Organizó talleres y propició el diálogo de alto nivel entre los mandantes y los representantes de las instituciones financieras internacionales.</p>

*Indicador ii): Número de iniciativas bilaterales, multilaterales e interinstitucionales que exigen la coordinación de los programas y políticas de las organizaciones de que se trate en relación con el Programa de Trabajo Decente*

**Meta:** 10 iniciativas mundiales, regionales o nacionales.

**Resultado:** 10 iniciativas mundiales, regionales o nacionales.

Resultado	Contribución de la OIT
<p>La <b>Organización Mundial del Comercio (OMC)</b>, la <b>FAO</b>, la <b>UNCTAD</b>, el <b>FMI</b>, el Banco Mundial y la OIT iniciaron un diálogo sobre las perspectivas y políticas en materia de trabajo decente para hacer frente a las crisis financiera y alimentaria, cuyo objeto es aplicar opciones de política basadas en datos empíricos que resulten de utilidad práctica a los responsables de la formulación de políticas.</p>	<p>Aportó contribuciones técnicas para los informes, participó activamente en los debates y acogió una reunión.</p>
<p>El Banco Asiático de Desarrollo y representantes tripartitos de <b>Bangladesh, Camboya, China, India, Indonesia, Malasia, Pakistán, Filipinas, Tailandia</b> y <b>Viet Nam</b> emprendieron un examen pormenorizado de las respuestas en materia de políticas a la crisis actual en Asia, y pidieron encarecidamente que se ofreciera una respuesta más coherente y un asesoramiento más sistemático.</p>	<p>Prestó apoyo técnico y financiero para la reunión regional de alto nivel.</p>
<p>El GNUM incorporó la Guía práctica de la JJE en sus directrices de 2009 para desarrollar el Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y recomendó su utilización en el análisis del contexto nacional que deberá realizarse con anterioridad al ejercicio de programación conjunto.</p>	<p>Participó en el grupo de redacción del GNUM.</p>
<p><b>Argentina:</b> El documento del MANUD firmado en mayo de 2009 incluye el empleo y el trabajo decente en el 83 por ciento de los efectos previstos del MANUD, y en el 93 y el 75 por ciento de los resultados y logros del programa, respectivamente.</p>	<p>Prestó asistencia técnica a distintos organismos miembros de los equipos de las Naciones Unidas e impartió formación colectiva en todas las fases del proceso utilizando la Guía práctica de la JJE.</p>
<p>La <b>JJE</b> adoptó nueve iniciativas conjuntas para atenuar los efectos de la crisis, entre las que figuran un Pacto Mundial para el Empleo y un régimen mínimo de protección social; estas iniciativas exigen la coordinación de los programas y políticas de los organismos relacionados con el Programa de Trabajo Decente.</p>	<p>Presidió el Comité de Alto Nivel sobre Programas. Aportó contribuciones técnicas para elaborar un documento donde se recogían las iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas frente a la crisis.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
La OIT, conjuntamente con la <b>OIE</b> , la <b>CSI</b> y el <b>Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)</b> , puso en marcha la Iniciativa de Empleos Verdes (septiembre de 2008) con el fin de promover el trabajo decente y las empresas sostenibles, y reducir tanto las emisiones de gases de efecto invernadero como el uso insostenible de los ecosistemas.	Aportó contribuciones técnicas a la iniciativa. Prestó asistencia en la preparación de la reunión durante la Asamblea General de las Naciones Unidas.
Representantes de alto nivel de <b>determinados</b> países en desarrollo, al igual que los directores ejecutivos del <b>FMI</b> , el <b>Banco Mundial</b> , la <b>OMC</b> y la <b>OCDE</b> , se comprometieron (en julio de 2009) a introducir una mayor coherencia en los ámbitos de política fundamentales del Programa de Trabajo Decente.	Participó activamente en los debates y dio su apoyo al compromiso adoptado en la reunión del G-8 (Roma, julio de 2009).
La OIT y el <b>PNUD</b> pusieron en marcha una iniciativa cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral y familiar, iniciativa que forma parte de un proyecto conjunto para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres y entre las generaciones.	Contribuyó a la elaboración del proyecto y es un organismo asociado a efectos de su ejecución.
El programa «Una ONU» en <b>Pakistán</b> aumentó en 500.000 dólares de los Estados Unidos el componente relativo al empleo productivo y el trabajo decente, lo que otorga a este programa un perfil más destacado.	Participó en la promoción del Programa de Trabajo Decente entre los organismos de las Naciones Unidas. Compartió la presidencia de importantes grupos de trabajo temáticos del equipo de las Naciones Unidas en el país.
Los Estados Miembros y los mandantes de la <b>Región Europea</b> adoptaron una serie de recomendaciones para atenuar los efectos de la crisis a corto y medio plazo mediante el Programa de Trabajo Decente, haciendo hincapié en una mayor coherencia de las políticas.	Organizó la octava Reunión Regional para Europa y Asia Central de la OIT.

## Políticas integradas para la economía informal

### **Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas integradas con miras a mejorar la economía informal y facilitar la transición a la economía formal**

#### Principales resultados

- 253.** La consolidación de los conocimientos en varios ámbitos de política sirvió de base a la labor realizada por la Oficina sobre la economía informal a través de actividades intersectoriales concebidas para mejorar los datos estadísticos, analizar los vínculos entre las transferencias sociales y las políticas de empleo, establecer metodologías que conjuguen productividad y mejoras en el lugar de trabajo y, asimismo, desarrollar estrategias para facilitar el acceso al mercado de trabajo de los grupos que suelen estar excluidos de él, por ejemplo las personas afectadas por el VIH/SIDA y las personas con discapacidad.
- 254.** Se hicieron progresos en ámbitos específicos. La campaña para generalizar la cobertura de la seguridad social y su énfasis en un régimen básico de seguridad social fueron medios importantes para promover la extensión de esta cobertura a los trabajadores de la economía informal. La Oficina desarrolló una plataforma integrada de información sobre recursos en temáticas de diversa índole; esta plataforma es una nueva herramienta de suma importancia

para los mandantes e interlocutores de la OIT, ya que presenta en un mismo sistema de referencia las cuestiones de política y las orientaciones y herramientas disponibles en todo el Programa de Trabajo Decente.

- 255.** La OIT logró transmitir y poner de relieve sus políticas relacionadas con la economía informal a través de las conclusiones adoptadas por organismos y redes internacionales y regionales como, por ejemplo, la Comisión de Alto Nivel para el Empoderamiento Jurídico de los Pobres, del PNUD, y la Red para la reducción de la pobreza del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE. Las inquietudes de los trabajadores y las empresas de la economía informal fueron incorporadas tanto en el Pacto Mundial para el Empleo como en la respuesta a la crisis financiera mundial de la JJE.

#### Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro

- 256.** La capacidad de vincular la investigación, la elaboración de políticas y la labor práctica sobre el terreno fue decisiva para prestar apoyo a los mandantes y ejercer influencia en los programas internacionales sobre economía informal y ámbitos afines. Ahora bien, la economía informal está arraigada en los mercados de trabajo de muchos países en desarrollo y la transición hacia la economía formal es un proceso gradual, complejo y con múltiples facetas. La OIT tendrá que apoyarlos en sus esfuerzos y en el despliegue de recursos durante varios bienios si desea obtener resultados en este terreno. Todo ello cobra aún más importancia si se toma en consideración el hecho de que la crisis económica y financiera podría incrementar el empleo informal y acentuar las condiciones desfavorables en que operan los trabajadores y empresarios de este sector de la economía. El Pacto Mundial para el Empleo reconoce explícitamente que, para invertir estas tendencias, es de vital importancia que la OIT ofrezca una respuesta sostenible.
- 257.** Se realizó un esfuerzo sistemático para consolidar el amplio acervo de conocimientos especializados de la OIT en esta esfera, lo que se tradujo en la formulación de un paquete de políticas coherente y de múltiples dimensiones para prestar apoyo a los mandantes en la tarea de elaborar medidas que faciliten la transición hacia la economía formal. Una de las enseñanzas que cabe extraer de las actividades del bienio es que, para efectuar la transición hacia el empleo formal, resulta de suma importancia conjugar, de una parte, la revisión de las buenas prácticas y el intercambio de información a nivel mundial y, de otra, el diálogo social y las pruebas extraídas del contexto nacional. La Oficina tendrá que trabajar sobre esta base a lo largo de todo el período de planificación del Marco de Políticas y Estrategias.
- 258.** El marco de resultados para 2008-2009 supuso un desafío en lo que concierne a la planificación y la presentación de informes sobre la economía informal. En primer lugar, varios indicadores eran aplicables a las cuestiones relacionadas con la economía informal y por ello se presentaron informes sobre los resultados correspondientes. En segundo lugar, los indicadores y las metas establecidos para este resultado conjunto inmediato se revelaron inadecuados ya que, en particular, el primer indicador era difícil de medir y la meta del segundo era demasiado baja.
- 259.** La decisión de suprimir este resultado conjunto inmediato del Programa y Presupuesto para 2010-2011, aduciendo que las cuestiones relacionadas con la economía informal debían estar presentes en todos los resultados, exigirá que la Oficina trabaje de forma más coherente e integrada. También se realizarán esfuerzos para asignar recursos adicionales en el contexto del seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo.

### Mejora del sistema de aprendizaje informal en África

Un estudio de la OIT sobre siete países africanos proporcionó orientaciones y recomendaciones en materia de políticas para transformar el aprendizaje informal en un sistema dual que conjugue la formación en el empleo y el aprendizaje teórico. Los sistemas de formación que han tenido éxito y cuyo objetivo es la mejora progresiva de las prácticas de aprendizaje contemplan la participación de los interlocutores sociales y otras partes interesadas. La participación de las asociaciones informales de artesanos y de las organizaciones de jóvenes en la reforma de los sistemas de formación garantiza una articulación adecuada de las calificaciones y necesidades de formación de la economía informal. Las autoridades públicas tienen que establecer instrumentos apropiados de financiación a largo plazo y revisar las actuales asignaciones presupuestarias; por su parte, las asociaciones comerciales pueden ayudar a que el aprendizaje informal llegue a convertirse en un sistema dual de formación que haga hincapié en la calidad. Los resultados del estudio se están utilizando para prestar asistencia a los países africanos en la elaboración de políticas e intervenciones que promuevan la formación encaminada a la adquisición de calificaciones por los trabajadores de la economía informal.

### Medición de la economía informal en los Países Árabes

El Centro de capacitación e investigación para la mujer árabe (CAWTAR) puso en marcha, con el apoyo de la OIT, una iniciativa regional sobre igualdad de género y empleo en las economías informales de los países árabes. Gracias a esta iniciativa, que comprende siete países, la economía informal constituye ahora un elemento central de los análisis estadísticos del trabajo en el proceso de elaboración de las políticas. Entre los avances concretos cabe mencionar la encuesta sobre la situación de los hogares en el Líbano tras la crisis y las encuestas sobre la mano de obra realizadas por la Oficina Central de Estadísticas de la República Árabe Siria y la Oficina Central Palestina de Estadísticas.

## Indicadores

*Indicador i): Número de casos en que los programas por países de las Naciones Unidas incorporan y aplican las normas, directrices, herramientas o conocimientos de la OIT para elaborar iniciativas integradas con miras a generar oportunidades de empleo productivo y protección social para los trabajadores y productores de la economía informal como medio para facilitar la transición a la economía formal*

**Meta:** 15 casos en todas las regiones.

**Resultado:** 2 casos en 2 regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>México:</b> Las directrices para el MANUD de 2008-2012 establecen como objetivo prioritario el fortalecimiento de las políticas públicas y de las capacidades institucionales en materia de trabajo decente; por otra parte, promueven la transición gradual de la economía informal, la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y una adecuada protección social, independientemente de la situación laboral de los trabajadores.</p>	<p>Para contribuir a la transición de la economía informal hacia la economía formal, la OIT apoyó estudios pormenorizados sobre conceptos estadísticos e interpretación de datos estadísticos, análisis de ocupaciones en la economía informal y evaluaciones de las políticas y programas existentes. Divulgó reseñas y celebró debates sobre estos estudios en foros gubernamentales y tripartitos.</p>
<p><b>Mozambique:</b> El MANUD incorpora un régimen básico de protección social que se aplica a través de un programa conjunto coordinado por la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas. Una estrategia de protección social, que aún debe ser aprobada por el Gobierno, ampliaría la cobertura de protección social a los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores de la economía informal.</p>	<p>Prestó asistencia técnica en la elaboración de las políticas, la evaluación de los programas, la organización de visitas de estudio y la formación sobre los principios básicos de la protección social. Celebró consultas sobre la protección social básica.</p>

*Indicador ii): Número de casos en que mediante el diálogo tripartito gobiernos, empleadores y trabajadores utilizan los conocimientos y enfoques de la OIT en la elaboración de políticas relativas a la economía informal*

**Meta:** 5 casos.

**Resultado:** 32 casos.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Albania, Bosnia y Herzegovina, Hungría y Montenegro</b> aumentaron su base de conocimientos y establecieron un marco institucional para combatir el trabajo no declarado.	Tomó medidas para la realización de estudios por países sobre el trabajo no declarado, prestó asistencia técnica y propició el diálogo tripartito sobre las mejores prácticas para combatir el empleo informal, en particular el trabajo no declarado.
<b>Argentina, Brasil, India y Turquía</b> aplicaron programas integrados de componentes múltiples para facilitar la transición al empleo formal.	Prestó asesoramiento técnico sobre el impacto de las políticas en vigor y de las políticas nuevas, sobre el fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo y sobre la ampliación de la protección social a la economía informal. Promovió el diálogo tripartito para facilitar la transición al empleo formal. Apoyó la evaluación de las repercusiones de la crisis financiera en la economía informal (Argentina, India y Turquía).
<b>Bangladesh</b> adoptó el enfoque WISCON en el sector de la construcción (mejora laboral en pequeñas obras de construcción) para la SST.	Realizó estudios y organizó talleres.
<b>Brasil</b> llevó a cabo una evaluación de las políticas que abordan la economía informal, la promoción del empleo y la protección social. Una nueva ley que reduce la carga fiscal y las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia deberá facilitar la formalización.	Encargó una serie de estudios y suministró información pertinente para la formulación de la nueva ley sobre microempresas. Apoyó el proyecto piloto para facilitar la transición al empleo formal en tres Estados.
Como parte de los programas de respuesta a la crisis, <b>Camboya, Indonesia, Nepal, Pakistán, Filipinas y Timor-Leste</b> elaboraron estrategias de inversión con un elevado coeficiente de empleo y, asimismo, promovieron un desarrollo local centrado en la economía informal.	Prestó asistencia técnica, realizó trabajos de análisis y organizó reuniones nacionales y regionales, aplicando varias herramientas y enfoques de la OIT.
<b>Cabo Verde, Indonesia y Tailandia</b> adoptaron medidas en materia de políticas para ampliar la cobertura de la protección social a grupos de trabajadores de la economía informal (pobres, personas de edad, personas con discapacidad, trabajadores temporales).	Emprendió estudios de viabilidad, proporcionó asesoramiento técnico e impartió formación.
<b>Ghana, Nigeria, Senegal, República Unida de Tanzania y Zimbabwe</b> crearon mayor conciencia sobre la economía informal y mejoraron la capacidad de los mandantes tripartitos para prestar un apoyo amplio e integrado a los trabajadores y unidades de la economía informal.	Emprendió estudios sobre la economía informal, prestó asesoramiento técnico, fomentó el diálogo tripartito sobre la economía informal y prestó asistencia en la formulación de políticas encaminadas a mejorar las unidades de la economía informal.
<b>Libano, México, Santa Lucía y la República Árabe Siria</b> así como el <b>territorio palestino ocupado</b> mejoraron la capacidad de las oficinas estadísticas para incorporar el módulo de estadísticas de la OIT y las encuestas específicas sobre la economía informal en las encuestas periódicas de población activa.	Introdujo las más recientes definiciones y pautas para efectuar mediciones.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Lesotho</b> mejoró la capacidad de los proveedores de servicios de desarrollo empresarial para suministrar servicios a las mujeres empresarias que trabajan en la economía informal.	Prestó asistencia técnica y financiera en calidad de asociado del Programa Conjunto de las Naciones Unidas para la Promoción del Empleo de los Jóvenes.
<b>Senegal</b> mejoró la capacidad de las instituciones públicas, interlocutores sociales y representantes de las organizaciones locales para promover la transición hacia la economía formal de los trabajadores de la economía informal. Elaboró una estrategia y un plan de acción nacionales.	Prestó asistencia técnica y financiera y, asimismo, apoyó un taller nacional sobre la transición hacia la economía formal de los trabajadores de la economía informal.
<b>Sri Lanka:</b> En su política nacional de formación para la adquisición de calificaciones, la Comisión para la Formación y Educación Técnica y Profesional tomó en consideración las necesidades en materia de formación de los grupos vulnerables de la economía informal.	Coordinó las encuestas, estudios y grupos de trabajo que identificaron los grupos vulnerables, incluidos los grupos de la economía informal, a fin de incorporarlos en el sistema de enseñanza y formación profesional.

## Fortalecimiento de la inspección del trabajo

### ***Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para llevar a cabo la inspección del trabajo***

#### Principales resultados

- 260.** Gracias a la labor realizada en el marco de este resultado conjunto inmediato, los gobiernos adquirieron mayor conciencia del papel de la inspección del trabajo en los sistemas económicos nacionales, así como de su importancia para los interlocutores sociales. En once Estados Miembros, el compromiso de los gobiernos se reflejó en la adopción de los planes de acción nacionales en materia de inspección del trabajo y de las recomendaciones conexas, que se basaron en los resultados de las auditorías de las inspecciones del trabajo. Estos planes de acción contribuyeron a mejorar la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Los planes de acción, en los que los interlocutores sociales tienden a participar más activamente, a menudo consistieron en un seguimiento de las actividades y programas de formación de la OIT. Para las actividades a nivel nacional se utilizaron productos de ámbito mundial elaborados por la OIT, como, por ejemplo, materiales didácticos y planes de formación relacionados con la inspección del trabajo. Se prestó asistencia adicional a través de una serie de reuniones de expertos organizadas por la OIT y las redes de interlocutores asociados.
- 261.** En general, aumentó la efectividad de los servicios de inspección del trabajo; sin embargo, los procesos de planificación, programación y presentación de informes podrían mejorarse aún más. Esto último ofrecería ventajas evidentes. En efecto, puesto que las inspecciones sirven para mejorar las condiciones de trabajo, es lógico que paralelamente disminuya la tasa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y que, por eso mismo, aumente la productividad de las empresas.
- 262.** Estos resultados deben mucho a la iniciativa y responsabilización de los mandantes tripartitos de la OIT, que participaron de forma sistemática en las auditorías de las inspecciones del trabajo, lo que a su vez les permitió formular recomendaciones para los planes de acción. Todos los planes de acción fueron ratificados por los gobiernos y los interlocutores sociales.

## Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro

- 263.** El firme compromiso de los gobiernos con la inspección del trabajo permitió realizar auditorías y ratificar los planes de acción sobre estos servicios. La coordinación entre las diferentes unidades de la OIT y sus oficinas exteriores funcionó sin contratiempos ni fallos de ninguna índole. Las auditorías se llevaron a cabo con la colaboración de toda la Oficina, y las propuestas para movilizar fondos extrapresupuestarios también fueron el resultado de un esfuerzo combinado. Las conclusiones y recomendaciones de auditoría quedaron recogidas en un informe de auditoría, que se remitió a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a las oficinas exteriores de la OIT para que formularan las observaciones pertinentes.
- 264.** Los limitados recursos financieros que los gobiernos asignan a los servicios de inspección del trabajo a veces impidieron aplicar todas las medidas previstas en los planes de acción; de ahí que en algunos casos éstos hayan sufrido recortes.
- 265.** Por otra parte, la falta de claridad en la distribución de competencias y la inadecuada gestión de la información en el plano administrativo que se observó en algunos países fue con frecuencia un freno a la organización y ejecución de las actividades de la OIT. Este es un aspecto que se tomará en consideración en el próximo bienio, período en el que se dará prioridad a mejorar la coordinación para establecer un sistema eficiente de administración del trabajo.
- 266.** El apoyo que los mandantes han aportado al Pacto Mundial para el Empleo, en el que se preconiza el fortalecimiento de la administración y de los sistemas de inspección del trabajo, es prueba de la mayor comprensión del papel de la inspección del trabajo; esta mayor comprensión también se refleja en el creciente número de solicitudes de asistencia técnica formuladas por los Estados Miembros. Está previsto que durante el próximo bienio la labor de la OIT en este terreno se intensifique en amplitud y alcance.

### Reforma del sistema de administración del trabajo en El Salvador

El Salvador, con la asistencia de la OIT, emprendió una reforma importante de su sistema de administración del trabajo. El proceso se inició con la realización de una auditoría de la inspección del trabajo y prosiguió con la elaboración de un plan de acción relativo a la inspección del trabajo. El Ministerio de Trabajo emprendió un proceso de reestructuración que condujo a la revisión de la legislación sobre los servicios públicos y, posteriormente, a la adopción de una nueva legislación en este ámbito. La situación y las condiciones de servicio del personal de la administración del trabajo mejoraron considerablemente, y en la actualidad se ajustan a las disposiciones del Convenio núm. 81. La nueva administración del trabajo mantuvo su compromiso de ofrecer un servicio de inspección del trabajo más eficaz y también confirmó su solicitud de asistencia de la OIT.

## Indicadores

*Indicador i): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para llevar a cabo auditorías tripartitas de sus sistemas de inspección del trabajo*

**Meta:** 10 Estados Miembros en todas las regiones.

**Resultado:** 17 Estados Miembros en todas las regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Albania, Armenia, El Salvador, Etiopía, Guatemala, Honduras, Kazajstán, Líbano, República de Moldova, Montenegro, Omán, Filipinas, República Árabe Siria y ex República Yugoslava de Macedonia</b> realizaron auditorías de la inspección del trabajo.</p> <p>Como parte de una nueva estrategia para dar cumplimiento a la nueva Ley sobre los Contratos de Trabajo, <b>China</b> realizó una auditoría parcial de la inspección del trabajo.</p> <p><b>Mongolia</b> llevó a cabo una nueva auditoría de la inspección del trabajo como medida de seguimiento de actividades anteriores, en las que uno de los principales ámbitos de actuación era el trabajo infantil.</p> <p>La <b>República Unida de Tanzania</b> llevó a cabo auditorías de la administración y la inspección del trabajo.</p>	<p>En colaboración con el Centro de Turín, impartió formación a los inspectores y a los representantes de los sistemas de inspección del trabajo. Realizó estudios y análisis jurídicos. Prestó asistencia técnica para la revisión de los sistemas y la legislación sobre inspección del trabajo y, asimismo, para la organización de las auditorías. Apoyó las visitas de estudio para inspectores del trabajo a Singapur, Portugal y España (Omán).</p> <p>Impartió formación en cuestiones relacionadas con la reestructuración del servicio de inspección del trabajo y la aplicación de la nueva Ley sobre los Contratos de Trabajo.</p> <p>Impartió formación, realizó revisiones y elaboró materiales.</p> <p>Realizó análisis jurídicos y estudios, y organizó las auditorías.</p>

*Indicador ii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para formular planes nacionales de acción sobre la inspección del trabajo*

**Meta:** 15 Estados Miembros en todas las regiones.

**Resultado:** 11 Estados Miembros en todas las regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Albania</b> elaboró un plan de acción sobre el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo.</p> <p><b>Armenia</b> elaboró un plan de acción nacional sobre la modernización de los sistemas de inspección del trabajo.</p> <p><b>Bahrein y México</b> formularon planes de acción parciales a nivel nacional sobre el sistema de inspección del trabajo, los cuales incluían el fortalecimiento del marco legislativo.</p> <p><b>El Salvador, Guatemala y Honduras</b> elaboraron planes de acción nacional sobre el fortalecimiento y modernización de los sistemas de inspección del trabajo.</p> <p>La <b>República de Moldova, Montenegro y la ex República Yugoslava de Macedonia</b> elaboraron planes de acción nacional sobre el sistema de inspección del trabajo.</p> <p><b>Nepal</b> elaboró un plan de acción parcial sobre la administración y el sistema de inspección del trabajo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica para elaborar el plan de acción, basándose para ello en los resultados de la auditoría de la inspección del trabajo.</p> <p>Prestó asistencia técnica para elaborar el plan de acción, basándose para ello en los resultados de la auditoría de la inspección del trabajo.</p> <p>Impartió formación y suministró información sobre la inspección del trabajo y el Convenio núm. 81 (México).</p> <p>Prestó asistencia técnica para elaborar los planes de acción, basándose para ello en los resultados de las auditorías de la inspección del trabajo.</p> <p>Prestó asistencia técnica para elaborar los planes de acción, basándose para ello en los resultados de las auditorías de la inspección del trabajo.</p> <p>Prestó asistencia técnica para elaborar el plan de acción, basándose para ello en los resultados de la auditoría de la administración del trabajo.</p>

**267.** Cabe mencionar asimismo que con la asistencia de la OIT:

- **Omán** elaboró un plan de acción parcial a nivel nacional relativo al sistema de inspección del trabajo.

*Indicador iii): Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para incrementar los recursos financieros asignados a la inspección del trabajo*

**Meta:** 10 Estados Miembros en todas las regiones.

**Resultado:** 12 Estados Miembros en 2 regiones.

Resultado	Contribución de la OIT
Con arreglo a una nueva estrategia de reforma de los mercados laborales y de los sistemas de inspección del trabajo, <b>Bahrein, Kuwait, Omán, Qatar, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos</b> incrementaron los recursos financieros asignados a la inspección del trabajo. Omán aumentó de 91 a cerca de 160 el número de inspectores del trabajo en el Ministerio de Trabajo.	Organizó una reunión subregional de los Estados del Golfo para los servicios de inspección del trabajo; la reunión tenía por objetivo formular una estrategia relativa a la inspección y la solución de diferencias basándose en las enseñanzas extraídas de las iniciativas emprendidas en Bahrein y Omán.
<b>El Salvador, Guatemala, Honduras y Perú</b> incrementaron los recursos financieros asignados a la inspección del trabajo.	Prestó apoyo a las auditorías de la inspección del trabajo que condujeron al incremento de los recursos.
<b>Jordania</b> contrató inspectores para fortalecer el sistema de inspección del trabajo. Dieciocho fábricas de prendas de vestir se comprometieron a mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.	Adaptó herramientas y manuales sobre inspección del trabajo, además de organizar talleres de sensibilización sobre las normas dirigidos a los medios de comunicación. Impartió formación y proporcionó asistencia permanente a las 18 fábricas de prendas de vestir mencionadas.
<b>México</b> incrementó los recursos humanos, materiales y financieros asignados a la inspección del trabajo, y realizó cambios estructurales en este ámbito. El número total de inspectores federales registró un aumento superior al 10 por ciento anual.	Apoyó el plan de acción sobre la inspección del trabajo y el programa de formación en este ámbito.

## Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo

**Resultado conjunto inmediato: Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo**

Principales resultados

**268.** Durante el bienio se registraron progresos en la ratificación de los convenios sobre igualdad de género. Kiribati, República Democrática Popular Lao y Samoa ratificaron el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Letonia, Luxemburgo, Malí y Países Bajos ratificaron el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

**269.** Las actividades de sensibilización, por ejemplo la campaña mundial sobre «la igualdad de género como eje del trabajo decente», las reuniones y los programas de desarrollo de

capacidades, en conjunción con los preparativos del debate sobre igualdad de género que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia de 2009, sirvieron de aliciente para que los mandantes tripartitos incluyeran en sus estrategias, políticas y programas nacionales los principios de igualdad de remuneración, igualdad de oportunidades, protección de la maternidad y equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.

- 270.** La utilización de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, de la Junta de los Jefes Ejecutivos, así como el desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos y del personal de la OIT mediante programas de formación, consultas y la divulgación de los resultados de los estudios sobre políticas de integración de las cuestiones de género, contribuyeron a que se tuviera en cuenta esta dimensión en los Programas de Trabajo Decente por País y en el MANUD. Por ejemplo, siete de los diez Programas de Trabajo Decente por País desarrollados en África Meridional incluyeron entre sus prioridades el apoyo a las mujeres. La creación de capacidades y la formación en gestión empresarial, el desarrollo de la capacidad de dirección y las técnicas de negociación mejoraron las oportunidades de empleo de las mujeres y facilitaron su acceso a las instituciones de microfinanciación. La formación impartida al personal de estas instituciones fue un factor determinante para que en sus actividades, programas y políticas se incluyeran cuestiones relativas a la igualdad de género.
- 271.** Las auditorías de género realizadas en Indonesia, Kirguistán, Mozambique, Federación de Rusia, República Unida de Tanzania y Ucrania ayudaron a los mandantes a luchar más eficazmente contra las desigualdades que existen en sus estructuras y actividades. Del mismo modo, la metodología de las auditorías participativas de género promovida por la OIT ayudó a los equipos de las Naciones Unidas en Malawi, Nigeria, Filipinas y República Unida de Tanzania a integrar la dimensión de género en sus actividades y programas respectivos. Los mandantes de la OIT en todos estos países participaron activamente en las labores desplegadas en uno y otro caso.
- 272.** En Asia, los esfuerzos realizados para promover los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183 mediante investigaciones, estudios y nuevos materiales didácticos sobre una amplia gama de temas (como, por ejemplo, la igualdad de remuneración, el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales, el acoso sexual, la protección de la maternidad, la protección de los trabajadores domésticos y la prevención de la trata de personas) ayudaron a los mandantes a ratificar dichos Convenios y, asimismo, propiciaron la adopción de políticas y enfoques prácticos inéditos para abordar las cuestiones de igualdad de género.
- 273.** Las comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades de varios países de América Latina continuaron propiciando activamente la inclusión de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en las decisiones de política. En este sentido, cabe mencionar la inclusión de este tipo de cuestiones en las negociaciones colectivas (Uruguay), la aprobación de una ley sobre igualdad de remuneración (Chile) y la adopción de planes de acción sobre el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales. La publicación de un informe conjunto de la OIT y el PNUD sobre la compaginación del trabajo y las responsabilidades familiares constituyó un avance significativo en materia de políticas, pues en él se identificaban una serie de estrategias (jurídicas, políticas o administrativas) de carácter público que deberían poner en práctica los gobiernos, las empresas, los sindicatos, las organizaciones sociales y los particulares.
- 274.** Con miras a la discusión que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de 2010, la Oficina emprendió consultas en todas las regiones con el propósito de examinar la legislación y la práctica sobre trabajo decente en el caso de los trabajadores domésticos. Un número considerable de países incluyeron datos a este respecto en sus respuestas al cuestionario de la OIT.

---

## Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro

- 275.** En razón de la elevada tasa de ratificación de los convenios que tratan de la igualdad de género y de los esfuerzos que muchos países han realizado en este sentido, las futuras actividades de promoción de la OIT deberán tomar en consideración la situación concreta de cada país e incluir cuestionarios y programas de sensibilización y formación sobre cuestiones fundamentales.
- 276.** Una medida que contribuye a que se tenga en cuenta la dimensión de género en los Programas de Trabajo Decente por País consiste en desarrollar las capacidades de los mandantes de la OIT y de su personal con el objeto de lograr la integración sistemática de las cuestiones de género. Se registró un aumento en el número de indicadores sobre género incluidos en los borradores o las versiones definitivas de estos Programas. Para demostrar que el hecho de tener en cuenta la dimensión de género puede comportar ventajas económicas, especialmente en tiempos de crisis, es indispensable seguir haciendo esfuerzos encaminados a mejorar el desarrollo y la utilización de indicadores clave sobre igualdad de género.
- 277.** Las auditorías participativas de género fueron decisivas en los esfuerzos de la OIT para ayudar a los mandantes a luchar más eficazmente contra las desigualdades de género que existen en sus estructuras y actividades; además, ayudaron a los equipos de las Naciones Unidas en los países a incorporar la dimensión de género en la Iniciativa «Unidos en la acción» de la ONU. La formación sobre promoción de las auditorías de género impartida a los mandantes, los expertos nacionales en materia de género y el personal de las Naciones Unidas produjo un efecto multiplicador.
- 278.** Las directrices destinadas a los Equipos de las Naciones Unidas de Apoyo a los Países en lo relativo a la preparación de evaluaciones comunes para los países y de los MANUD exigen ahora que se consulte a los interlocutores sociales al establecer las prioridades de las Naciones Unidas. Del mismo modo, en el marco de los indicadores de resultados sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer utilizados por los equipos de las Naciones Unidas en los países se prevé la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores acerca de la incorporación sistemática de las cuestiones de género. Así pues, es necesario intensificar los esfuerzos con miras a reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para participar eficazmente en las consultas de las Naciones Unidas a nivel nacional.
- 279.** La *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente* adoptada por la Conferencia en su reunión de 2009, al igual que el seguimiento acordado por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, contiene propuestas concretas sobre medidas de política destinadas a contrarrestar el impacto de la crisis económica mundial. La citada resolución refuerza el Pacto Mundial para el Empleo en este sentido y, por ello, debe promoverse en el sistema multilateral y entre los mandantes.

**Promoción de la igualdad de género en los programas  
por países de las Naciones Unidas**

La Red Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Mujer y la Igualdad de Género instó a la OIT a que estableciera una vinculación más estrecha entre las auditorías participativas de género y las políticas y estrategias sobre integración de las cuestiones de género en todo el sistema. La OIT realizó auditorías de género en países piloto en el marco de la Iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas, auditorías que tanto los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países como algunos organismos individuales de las Naciones Unidas a nivel nacional solicitan cada vez con mayor frecuencia. Las directrices del MANUD se refieren específicamente a las auditorías de género como herramienta de medición. Los indicadores de resultados sobre la igualdad de género y la autonomía de la mujer también se refieren específicamente a las auditorías participativas de género, indicando además que los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países deberán consultar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores al elaborar las estrategias en materia de género.

## Indicadores

*Indicador i): Número de casos en que se recurre a la asistencia de la OIT en el marco de los programas por países de las Naciones Unidas y las decisiones nacionales adoptadas en esos países para formular políticas o programas centrados en: aumentar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres por lo que respecta a la formación y el desarrollo de las calificaciones; mejorar la contratación y la retención del personal; promover el ascenso de mujeres a puestos en los niveles de toma de decisiones; fomentar el espíritu empresarial de la mujer; o promover el acceso de las mujeres a la financiación y los recursos*

**Meta:** 15 Estados Miembros.

**Resultado:** 14 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Camboya:</b> El Ministerio de Trabajo y Formación Profesional y el Ministerio de Industria, Minas y Energía adoptaron sendos planes de acción sobre integración de las cuestiones de género.	Prestó servicios de fortalecimiento de capacidades a personal clave del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional encargado de la formulación de políticas. Proporcionó asistencia técnica para la elaboración del plan de acción y el desarrollo de capacidades en las provincias.
<b>Kirguistán:</b> El Parlamento elaboró una serie de recomendaciones para la incorporación de la igualdad de género en las medidas de política y en las actividades destinadas a los hombres y mujeres jóvenes en particular.	Prestó asesoramiento técnico y servicios de consultoría en materia de auditorías de género.
<b>Liberia</b> puso en práctica un programa sobre iniciativa empresarial de la mujer dirigido a 50 PYME de recolección de basuras gestionadas por mujeres y organizaciones comunitarias de mujeres.	Impartió formación a trabajadoras y empresarias en capacidad de dirección, técnicas de negociación y solución de diferencias. Brindó apoyo a empresas que son propiedad de mujeres.
<b>Malawi:</b> Ocho organismos de las Naciones Unidas realizaron auditorías de género; gracias a ellas pudieron desarrollarse una estrategia y un programa conjunto de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género; una y otro contienen elementos relativos a la integración de la dimensión de género y el empoderamiento de las mujeres y van acompañados de un plan de acción.	Prestó asistencia técnica y dirigió las auditorías de género de los ocho organismos de las Naciones Unidas. Impartió formación a promotores de auditorías de género de las Naciones Unidas.
<b>Nicaragua:</b> Quince municipios establecieron una red de servicios de cuidado de niños para madres trabajadoras y pusieron en marcha un programa de formación sobre iniciativa empresarial con el objeto de mejorar el nivel de ingresos de las mujeres.	Prestó asistencia técnica para la formulación del programa conjunto de las Naciones Unidas sobre prestación de servicios de cuidado de niños para madres trabajadoras de bajos ingresos. Proporcionó asistencia técnica y apoyo financiero para la creación de centros de formación, e impartió cursos sobre iniciativa empresarial para mujeres.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Paraguay</b> extendió a todo el país la cobertura de salud para los trabajadores domésticos. El Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones puso en marcha programas de inversiones intensivas en empleo que tienen en cuenta la dimensión de género.</p>	<p>Emprendió estudios y celebró consultas tripartitas sobre los trabajadores domésticos. Elaboró indicadores para realizar el seguimiento de las repercusiones de los programas de inversiones en el empleo de las mujeres, y llevó a cabo actividades de creación de capacidades para los organismos encargados de la ejecución.</p>
<p><b>Filipinas:</b> Los organismos públicos del Consejo Interinstitucional contra la Trata de Personas incluyeron en sus programas de formación el conjunto de medidas de la OIT sobre igualdad de género.</p>	<p>Elaboró herramientas e impartió formación sobre género y desarrollo a interlocutores tripartitos, municipios, profesores universitarios y ONG.</p>
<p><b>Seychelles</b> reforzó la integración de la dimensión de género en los programas de varios ministerios y estableció un punto focal sobre la integración de la dimensión de género.</p>	<p>Prestó asistencia para la integración de la dimensión de género en el Programa de Trabajo Decente por País de Seychelles.</p>
<p><b>República Unida de Tanzania:</b> Tres programas conjuntos de las Naciones Unidas realizaron auditorías de género; ello dio lugar a la revisión de los planes de trabajo y las actividades, de modo que incluyeran aspectos relacionados con el género y su seguimiento. Se estableció para los interlocutores sociales la obligación de recopilar datos desglosados por sexo.</p>	<p>Prestó asistencia técnica y dirigió el proceso relativo a las auditorías de género en tres programas conjuntos de las Naciones Unidas. Impartió formación sobre facilitación de auditorías de género a los mandantes y al personal de las Naciones Unidas.</p>
<p><b>Timor-Leste:</b> La Secretaría Estatal de Empleo y Formación Profesional estableció una red de puntos focales sobre cuestiones de género y formuló una estrategia sobre integración de la dimensión de género.</p>	<p>Emprendió una serie de estudios sobre cuestiones de género que constituyeron aportaciones críticas para la formulación de la estrategia sobre integración de la dimensión de género.</p>
<p><b>Viet Nam</b> promulgó tres decretos para la aplicación de la Ley sobre Igualdad de Género. El Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales puso en marcha un programa de creación de capacidad para establecer redes con otros ministerios y mandantes sobre integración de la dimensión de género en la legislación laboral y social.</p>	<p>Formuló observaciones en torno a la Ley sobre Igualdad de Género.</p>
<p><b>Yemen:</b> El Ministerio de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional estableció una nueva estructura para promover la empleabilidad de las jóvenes, incorporó un número creciente de jóvenes desempleadas en las actividades de enseñanza y formación técnica y profesional, y realizó el seguimiento de los avances en materia de integración de la dimensión de género. Los organismos de fomento empresarial aprovecharon las herramientas de la OIT para prestar apoyo a las cooperativas de mujeres y a las iniciativas de empleo por cuenta propia de las productoras rurales.</p>	<p>Organizó talleres de formación sobre desarrollo de competencias laborales para mujeres jóvenes en los que se utilizaron herramientas de la OIT. Prestó asistencia al Ministerio en la elaboración de documentos de política sobre género y enseñanza y formación técnica y profesional, y sobre las cooperativas rurales de mujeres. Prestó asistencia técnica con el fin de establecer un mecanismo de seguimiento para la presentación de informes sobre los progresos en materia de integración de la dimensión de género en el sistema de enseñanza y formación técnica y profesional.</p>
<p><b>Zambia</b> respaldó el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y prestó apoyo a las mujeres empresarias, sirviéndose para ello de herramientas de la OIT.</p>	<p>Impartió formación sobre auditorías de género a los mandantes y a personal de organismos de las Naciones Unidas y de organizaciones no gubernamentales con miras a realizar auditorías participativas de género en los ministerios.</p>
<p><b>Zimbabwe:</b> El Ministerio de Asuntos de la Mujer, Género y Desarrollo Comunitario elaboró un plan de acción sobre integración de la dimensión de género en el Plan de Recuperación de Emergencia a Corto Plazo.</p>	<p>Divulgó materiales de promoción.</p>

*Indicador ii): Número de casos de países que adoptan programas, legislación, políticas, convenios colectivos o decisiones judiciales para poner en práctica las principales disposiciones de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, independientemente de que hayan ratificado o no dichos instrumentos.*

**Meta:** 20 casos.

**Resultado:** 20 casos.

Resultado	Contribución de la OIT
<p><b>Argentina</b> creó en cada provincia una red de comisiones regionales de igualdad de oportunidades. El Ministerio de Trabajo incorporó en su programa de formación sindical un curso sobre igualdad de género y negociación colectiva.</p>	<p>Elaboró estudios y organizó talleres sobre la creación de comisiones regionales. Publicó una guía sobre género y negociación colectiva para el programa de formación sindical.</p>
<p><b>Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay:</b> Las comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades siguieron apoyando activamente la inclusión de la igualdad de género en las decisiones de política. Todos estos países adoptaron planes de acción con perspectiva de género para la promoción del equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.</p>	<p>Prestó asistencia técnica de forma regular a cada comisión. Organizó un taller sobre diálogo social dirigido a las comisiones y otras delegaciones tripartitas de América Latina; en dicho taller se intercambiaron información, se identificaron las mejores prácticas de las comisiones y se introdujo la cuestión relativa al equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.</p>
<p><b>Brasil</b> puso en marcha el Programa Pro Equidad de Género, dirigido por la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, cuyo objetivo es eliminar la discriminación por motivos de género y raza en las empresas públicas y privadas.</p>	<p>Prestó asistencia técnica en la elaboración, puesta en práctica y seguimiento del programa, actuando como miembro permanente de su comité directivo.</p>
<p>Con la participación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, <b>Chile</b> aprobó una nueva Ley sobre Igualdad de Remuneración.</p>	<p>Prestó asistencia técnica de forma regular a la Comisión. Elaboró estudios, organizó talleres y seminarios sobre igualdad de remuneración y apoyó una campaña sobre esta cuestión.</p>
<p><b>China, India, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Malasia y Tailandia:</b> En sus enfoques en materia de políticas, los mandantes aplicaron los principios de igualdad de remuneración, igualdad de oportunidades, protección de la maternidad y equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.</p>	<p>Emprendió investigaciones y organizó reuniones. Elaboró y divulgó guías prácticas sobre empleo, igualdad de remuneración e igualdad de género; las guías están disponibles en inglés y en los idiomas locales.</p>
<p><b>China e Indonesia:</b> Los mandantes aplicaron políticas y prácticas cuyo objetivo es combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.</p>	<p>Emprendió investigaciones y organizó reuniones en torno a la cuestión del acoso sexual.</p>
<p><b>Costa Rica</b> elaboró una política nacional para compaginar las responsabilidades familiares y laborales; asimismo, formuló una política y un plan de acción sobre igualdad de género. El Congreso aprobó una reforma del Código del Trabajo por la que se regulan los derechos de los trabajadores domésticos y se garantiza una remuneración en consonancia con la de ocupaciones similares.</p>	<p>Prestó asistencia técnica para la elaboración de la política y el plan de acción sobre igualdad de género, la formulación de la legislación relativa a los trabajadores domésticos y la actualización de la política nacional relativa a la compaginación de las responsabilidades familiares y laborales.</p>
<p><b>Indonesia:</b> Los sindicatos emprendieron negociaciones para incluir en los contratos colectivos de trabajo el derecho de las mujeres a la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.</p>	<p>Prestó asistencia técnica a la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Metal de Indonesia con el fin de realizar una auditoría de género.</p>

Resultado	Contribución de la OIT
<b>Paraguay</b> creó una comisión interdepartamental para promover la aplicación del Convenio núm. 156, establecer servicios de cuidado de niños y elaborar un plan de acción nacional sobre la compaginación de las responsabilidades familiares y laborales.	Organizó consultas técnicas de carácter tripartito, así como talleres y actividades de formación sobre la compaginación de las responsabilidades familiares y laborales.
<b>Uruguay</b> adoptó una nueva ley relativa al acoso sexual que ha sido refrendada por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades. La Comisión elaboró unos criterios de género que fueron incluidos en los procesos de negociación colectiva.	Prestó asistencia técnica de forma regular a la Comisión. Organizó un seminario sobre el acoso sexual.

**280.** Cabe señalar asimismo lo siguiente:

- **Región de los Estados árabes:** Con la asistencia de la OIT, varios centenares de productoras y mujeres empresarias de cooperativas de las zonas rurales del Líbano, Iraq, Yemen y de la Ribera Occidental y Gaza han recibido formación en el marco de una iniciativa para el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer y la promoción de la igualdad de género.

## Microfinanciación en pro del trabajo decente

### **Resultado conjunto inmediato: Aumenta la participación de los mandantes en la formulación de políticas financieras**

#### Principales resultados

- 281.** La OIT ha ampliado su base de conocimientos acerca de la contribución de los instrumentos de microfinanciación y financiación social en la promoción del trabajo decente. Se emprendieron estudios en más de 11 Estados Miembros, en los que se documentaron ejemplos tanto de organizaciones de trabajadores y de empleadores como de otros interlocutores nacionales que ofrecen servicios financieros a sus miembros. Los resultados de esos estudios, al igual que otros ejemplos de buenas prácticas de alcance más amplio, se tomaron en consideración en el proceso de planificación y aplicación de las intervenciones de la OIT.
- 282.** Los aportes de la OIT sirvieron de base a un documento de posición elaborado por la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y la Confederación Sindical Internacional (CSI); posteriormente este documento iba a ejercer una influencia en la reunión del G-20 celebrada en abril de 2009.
- 283.** En muchos Estados Miembros, la labor de la OIT fue determinante para que los bancos centrales y los ministerios de Hacienda reconocieran la conveniencia de contar con sectores financieros amplios, inclusivos, accesibles y diversificados. En otros países, la labor de la OIT fue decisiva para que las instituciones financieras tomaran conciencia del papel fundamental que pueden desempeñar en la promoción del trabajo decente para la población pobre vulnerable y comenzaran a explorar nuevas maneras de contribuir al logro de este objetivo.
- 284.** En muchos casos, la OIT logró que las organizaciones de trabajadores y de empleadores entraran en contacto con las instituciones de microfinanciación con el objeto de definir las diferentes cuestiones atinentes al trabajo decente. Con una frecuencia sin precedentes, las organizaciones de trabajadores solicitaron asistencia de la OIT para incrementar su capacidad de captar afiliados mediante un mejor acceso a diferentes servicios financieros.

- 285.** Los instrumentos de financiación social, como los programas de microfinanciación, se incorporaron en varios ámbitos en los que la OIT despliega su labor, como, por ejemplo, el desarrollo económico local, el trabajo infantil y la educación financiera para los receptores de remesas. La capacidad del personal de la OIT para identificar sinergias entre la financiación social y otros ámbitos de actuación ha mejorado en toda la Oficina.
- 286.** A escala mundial, la instauración de una importante alianza de colaboración con la Fundación Bill y Melinda Gates puso de manifiesto el papel decisivo de la OIT para encauzar nuevos programas y desarrollar enfoques innovadores; ello permitió la creación de un Servicio de Innovación en Microseguros que durante los próximos tres años concederá ayudas y prestará asistencia técnica a decenas de organizaciones al servicio de los pobres.

#### Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro

- 287.** De conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración en 2005, la labor de la OIT en materia de financiación social giró en torno a tres elementos interrelacionados: incrementar la capacidad de la Oficina, fortalecer la capacidad de sus mandantes y ampliar la base de conocimientos de la OIT. En primer lugar, se incrementó la capacidad del personal de la OIT en la sede y en las regiones para utilizar las herramientas de financiación social en sus respectivos ámbitos de actuación. Gracias a ello, la Oficina pudo mejorar los servicios que presta a sus mandantes con el fin de ampliar el acceso a la financiación de los Miembros, los clientes y los afiliados. Por último, los resultados de las nuevas investigaciones experimentales realizadas en el terreno, que corroboran las mejoras en el trabajo decente obtenidas a raíz de los cambios operados en la concesión de financiación, se incorporaron en la estrategia para su utilización en el futuro. Este enfoque debería seguir utilizándose.
- 288.** La decisión de suprimir este resultado conjunto inmediato del Programa y Presupuesto para 2010-2011 se basó en el argumento de que la financiación social debería integrarse en todos los resultados de la OIT. Ahora bien, la experiencia de 2008-2009 muestra que sigue siendo difícil incorporar el concepto de financiación social en otros ámbitos de actuación de la OIT como, por ejemplo, la protección social, el trabajo en régimen de servidumbre, las remesas, el trabajo infantil, las condiciones de trabajo, la dimensión de género y las organizaciones de interlocutores sociales. Esta situación se corregirá en el próximo bienio, particularmente en el marco del enfoque de la planificación basada en resultados.

#### **Cursos sobre gestión de fondos de garantía en la Universidad de Beijing, China**

La Oficina prestó asistencia a la Federación de Sindicatos (de China) y al Ministerio de Trabajo en el establecimiento de fondos de garantía para pequeñas empresas y trabajadores despedidos. Asimismo, se asoció con el Centro para el Desarrollo de las PYME (CESMED) de la Universidad de Beijing y con el Centro Internacional de Intercambios Económicos y Técnicos de China para establecer un servicio de formación del que se beneficiaron varios centenares de administradores de fondos de garantía. Los cinco cursos de formación impartidos les permitieron mejorar su comprensión de las buenas prácticas en este ámbito y confirmaron la capacidad del CESMED para impartir formación sobre la gestión de fondos de garantía. Basándose en el programa piloto de la OIT, más de 200 fondos de garantía crediticia de toda China ayudaron a millones de trabajadores despedidos a obtener pequeños préstamos para emprender actividades generadoras de ingresos.

*Indicador i): Número de casos en que los mandantes participan en la elaboración o aplicación de políticas de microfinanciación, fondos sociales o regímenes de crédito que benefician a los trabajadores pobres u otros grupos vulnerables*

**Meta:** 25 casos.

**Resultado:** 24 casos.

<b>Resultado</b>	<b>Contribución de la OIT</b>
<p><b>Argelia, Burkina Faso, Camerún, República Democrática del Congo, Cote d'Ivoire, Alemania, Guinea, Italia, Malí, Mauritania, Níger, Senegal, Togo y Túnez:</b> Los sindicatos incluyeron en sus planes de acción el compromiso de prestar más atención a la cuestión de las remesas.</p>	<p>Impartió cursos de formación sobre las remesas de los trabajadores migrantes. Prestó asistencia para la formulación de la estrategia de acción sindical.</p>
<p><b>Botswana, Camerún, República Democrática del Congo, Etiopía, Jamahiriya Árabe Libia, Malí, Mauritania, Nigeria y Rwanda:</b> Los sindicatos formularon propuestas para desempeñar un papel más activo en la prestación de servicios financieros a sus afiliados, respondiendo así a su creciente vulnerabilidad a consecuencia de la crisis.</p>	<p>Organizó talleres sobre la respuesta de los sindicatos a la crisis financiera y económica mundial. Impartió formación sobre el papel de los sindicatos en la creación y gestión de mutualidades de ahorro y crédito para sus afiliados.</p>
<p><b>Indonesia:</b> El Banco Central actualizó su sistema de datos para realizar un seguimiento más eficaz de la inclusión financiera de los pobres.</p>	<p>Prestó servicios de fortalecimiento de capacidades al Banco Central.</p>

## Capacidades institucionales

### Ampliar las alianzas de colaboración

#### *Principales resultados*

- 289.** Durante el bienio se siguió promoviendo el Programa de Trabajo Decente en las políticas y operaciones del sistema de las Naciones Unidas. A fin de asegurar la incorporación de las políticas y programas de la OIT — en particular el Programa de Trabajo Decente y el Pacto Mundial para el Empleo — en las resoluciones, documentos finales, informes y métodos de trabajo de las Naciones Unidas, la Oficina colaboró activamente tanto con las misiones permanentes de los Estados Miembros en Nueva York y Ginebra como con los servicios de la Secretaría y los asociados de las Naciones Unidas. Entre los avances importantes en este sentido cabe mencionar la adopción de las resoluciones que respaldan la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza, en las que se hace hincapié en el empleo y el trabajo decente y se presenta un plan de acción para todo el sistema, la resolución del ECOSOC relativa al Pacto Mundial para el Empleo, y los planes subsiguientes de los fondos y programas de las Naciones Unidas para integrar el Pacto en las actividades de respuesta a la crisis y en otros métodos de trabajo.
- 290.** En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, se obtuvieron importantes beneficios de la labor coordinada con otros organismos en cuestiones de interés, así como de la participación en grupos de trabajo sobre temas fundamentales. Un logro importante en este sentido fue la participación de la OIT en calidad de organismo rector de un grupo de trabajo sobre el programa «Acción 2», cuyo objetivo era, por una parte, reforzar las capacidades de los equipos de las Naciones Unidas en los países de modo que pudieran integrar en su labor los enfoques basados en los derechos humanos y, por otra parte, prestar apoyo a los gobiernos y a la sociedad civil para establecer sistemas nacionales de protección de los derechos humanos. Se elaboró un programa de fortalecimiento de capacidades para lograr una participación más eficaz de las oficinas exteriores de la OIT en los procesos de reforma de las Naciones Unidas en este terreno. A finales de 2009, se había impartido formación a más de 210 miembros del personal de las oficinas exteriores de la OIT; esta iniciativa se ampliará de modo que también abarque a los mandantes. La inclusión en las directrices simplificadas del MANUD de referencias a la Guía Práctica de la Junta de los Jefes Ejecutivos, a la metodología de la OIT en materia de auditorías de género, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a la importancia de las normas internacionales del trabajo es otro logro que contribuyó a asegurar que la integración del empleo y el trabajo decente en los programas por países de las Naciones Unidas recibiera la debida atención. Utilizando la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, 14 organismos representados en la Junta de los Jefes Ejecutivos llevaron a cabo autoevaluaciones de sus políticas y programas en la perspectiva de elaborar planes de acción compatibles con el trabajo decente. A nivel de países, la *Guía Práctica* se ha aprovechado para la elaboración de los MANUD o de los programas conjuntos (por ejemplo, en Argentina, Indonesia, Uruguay y Viet Nam).
- 291.** La OIT reforzó sus relaciones con la Unión Interparlamentaria, el Parlamento Latinoamericano (Parlatino), el Parlamento Panafricano y la Unión Parlamentaria Africana por medio de la participación recíproca en reuniones importantes y de intercambios regulares. Se formuló y se puso en práctica una estrategia de comunicación cuyo objetivo era potenciar la responsabilización de todos los interlocutores externos pertinentes respecto del Programa de Trabajo Decente.

292. El GNUM creó un Equipo de Tareas de Alto Nivel para la revisión de los ODM en 2010. La OIT comparte la responsabilidad del documento sobre el ODM 1, junto con la FAO y el Programa Mundial de Alimentos.
293. El Pacto Mundial para el Empleo y la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* sirvieron para renovar y consolidar las alianzas de colaboración con diversas organizaciones de la sociedad civil y entidades de inspiración religiosa a escala mundial y regional.

### **Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro**

294. Una enseñanza importante es que la intensificación del trabajo en equipo y el mantenimiento de vías de comunicación abiertas son factores que permiten responder sin tardanza a los asociados de la OIT. La aplicación de la Guía Práctica de la Junta de los Jefes Ejecutivos sentó las bases para que el sistema de las Naciones Unidas pudiera responder de forma más eficaz y trabajar más cooperativa y coherentemente en ámbitos de política específicos. El régimen mínimo de protección social se convirtió rápidamente en una esfera de política en la que la OIT puede ejercer un liderazgo a nivel mundial, regional y nacional. El plan de aplicación de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* contribuirá considerablemente a aportar la cohesión necesaria en el seno de la OIT para responder a la demanda creciente por parte de sus asociados, que requieren asistencia y asesoramiento en materia de políticas y programas. Por otra parte, un mayor grado de integración entre la sede y las oficinas exteriores de la OIT permitirá mejorar la calidad del apoyo que la Oficina presta a sus asociados para alcanzar los resultados de trabajo decente.
295. Las principales dificultades se debieron a las incertidumbres derivadas del proceso de reforma de las Naciones Unidas y al ritmo acelerado de las innovaciones; en efecto, en dicho proceso no sólo se han multiplicado los órganos *ad hoc*, sino que se han establecido nuevas jerarquías para la presentación de informes, las cuales se han modificado frecuentemente. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración adoptó una estrategia de cooperación técnica reforzada que ponía el acento en la colaboración permanente con el sistema de las Naciones Unidas y daba prelación al desarrollo de la capacidad institucional como medio para lograr que los mandantes desempeñen un papel más destacado en el proceso de desarrollo.

## **Una estrategia de comunicación para el trabajo decente**

### **Principales resultados**

296. Las iniciativas de divulgación de la OIT aumentaron la visibilidad de las actividades sobre trabajo decente a nivel regional, subregional y nacional. La elaboración y amplia difusión de la *Guía para comunicar sobre Trabajo Decente* fue un factor importante en este proceso. La Guía está dirigida a los mandantes de la OIT y ha permitido articular y poner en práctica una estrategia coherente para explicar el concepto de trabajo decente a quienes más necesitan entender su importancia y pertinencia.

- 297.** Se insistió una vez más en la divulgación por medios electrónicos de los materiales audiovisuales en inglés, francés y español, como, por ejemplo comunicados de prensa, impresos, publicaciones y vídeos informativos. Esto conllevó un aumento considerable de la cobertura de la OIT en los medios de comunicación, así como del número de reportajes y entrevistas a expertos de la OIT sobre temas específicos, especialmente tras la crisis económica mundial.
- 298.** Gracias a la mejora de la pertinencia y calidad de un mayor número de publicaciones de primer orden y a la labor de promoción focalizada en destinatarios específicos, la Oficina logró acentuar tanto la visibilidad como el interés por las publicaciones de la OIT, en particular sobre temas como la repercusión de la crisis económica mundial en el empleo, la diferencia de ingresos y los salarios. Todas las publicaciones de investigación de alto nivel fueron revisadas fuera de la Organización por otros expertos, lo que contribuyó a mejorar su calidad general y exactitud. La Oficina consiguió llegar a un público más amplio gracias a la divulgación de resúmenes en los tres idiomas oficiales de la Organización.
- 299.** El perfeccionamiento de la red mundial de información de la OIT mejoró el acceso a los conocimientos de la OIT sobre el mundo del trabajo; a finales de 2009, el 80 por ciento de las bases de datos de las oficinas exteriores quedaron integradas en la base de datos de la Oficina de la Biblioteca y Servicios de Información (LABORDOC). La digitalización de las publicaciones de la OIT siguió avanzando a buen ritmo, de manera que al finalizar 2009 se disponía de versiones electrónicas de todas las publicaciones. En la actualidad, pueden consultarse a través de LABORDOC los textos completos de más del 50 por ciento de las publicaciones de la OIT, incluidos un gran número de documentos de investigación, de todos los documentos de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración en inglés, francés y español, así como de la totalidad de los documentos en árabe. También se desarrollaron numerosos productos nuevos de conocimiento en línea, como, por ejemplo, la página web del Observatorio de la Crisis Mundial del Empleo, que ofrece una plataforma de conocimientos de la OIT sobre las repercusiones de la crisis mundial del empleo y las respuestas de política para abordarla.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- 300.** Se concedió cada vez más importancia a la ampliación de las actividades de comunicación y divulgación por medios audiovisuales y digitales. Gracias a ello, se lograron avances considerables por lo que respecta a la creación de una plataforma común en línea de la OIT. Sin embargo, la enorme cantidad de datos y la creación incoherente de vínculos entre los productos de conocimiento han dificultado la búsqueda de información en algunos casos. Así, dada la infraestructura de TI con que opera la Oficina, la creación de un entorno propicio para el desarrollo de nuevas formas de divulgación por medios digitales constituye una tarea pendiente que habrá que acometer. Estas cuestiones figuran en la Estrategia en materia de Conocimientos para 2010-2015, ratificada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, cuya aplicación deberá conducir a mejoras en este terreno.

## Capacitación de los mandantes

### **Principales resultados**

301. El Centro de Turín contribuyó al fortalecimiento de la capacidad institucional de los mandantes y asociados de la OIT mediante sus actividades de formación y la promoción del intercambio de conocimientos entre los dirigentes, administradores, profesionales y formadores. El Centro también ayudó a plasmar los conocimientos de la OIT en herramientas y procesos de aprendizaje, y a divulgar las normas, principios y políticas de la Organización entre un amplio público internacional. Se emprendieron más de 900 actividades de formación y de aprendizaje, en las que participaron 24.000 personas de 190 países, así como miembros del personal de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas. Más del 25 por ciento de los participantes formaban parte de organizaciones de empleadores y de trabajadores, y aproximadamente el 43 por ciento eran mujeres.
302. Las actividades de formación abarcaron una amplia gama de temas relacionados con el Programa de Trabajo Decente y con la creación de capacidades en el ámbito del desarrollo económico y social.
303. El Centro realizó importantes progresos en lo que concierne a la vinculación de sus programas con el enfoque general de la gestión basado en resultados y con los Programas de Trabajo Decente por País en particular. Se elaboraron nuevos programas en campos como, por ejemplo, la discriminación, los salarios, el desarrollo local, la migración laboral, la responsabilidad social de la empresa, los empleos verdes y la Guía Práctica de la JJE. La inversión en metodologías de formación hizo posible el desarrollo del llamado «enfoque de aprendizaje de Turín». Entre los demás aportes importantes del Centro cabe señalar el papel más decisivo que ha asumido en la capacitación del personal de la OIT, el fomento de la participación activa de los interlocutores sociales y el reconocimiento a alto nivel de los diferentes servicios que ofrece.
304. La satisfacción de los participantes con respecto a las actividades del Centro obedece principalmente a los exhaustivos programas de desarrollo de capacidades en los que se enmarcaron las actividades de formación. Los programas se basaron cada vez más en una evaluación del grado en que la formación contribuía a los Programas de Trabajo Decente por País y a la consolidación de las capacidades de los mandantes en este terreno.

### **Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro**

305. El Centro desempeñó un papel determinante en la elaboración de un plan encaminado al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para realizar el seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. En respuesta a la crisis económica mundial y a la iniciativa del Pacto Mundial para el Empleo, el Centro emprendió la revisión y actualización de sus programas de formación.
306. Uno de los obstáculos con que tropezó el Centro fue la dificultad de establecer mecanismos sistemáticos para llevar a cabo actividades de planificación conjunta y compartir recursos con los sectores y regiones de la OIT. El hecho de que el Centro dependa de la demanda del mercado sirvió de acicate al espíritu de iniciativa y a la innovación, pero dificultó el cumplimiento sistemático de las prioridades de la OIT, la inversión en la evaluación de impacto y la creación de la red de antiguos participantes. Los drásticos recortes que el principal donante efectuó en el presupuesto de desarrollo del Centro obligaron, tanto a la administración del Centro como a la dirección de la Oficina, a

encontrar formas concretas para incrementar su rentabilidad y consolidar su base de recursos a fin de mejorar la viabilidad financiera a largo plazo.

## **Extender y compartir los conocimientos de la OIT**

### ***Principales resultados***

- 307.** Durante el bienio se insistió de nuevo en el papel estratégico de la OIT en su calidad de centro de excelencia en el mundo del trabajo. Por una parte, la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* puso de manifiesto que era importante fortalecer la base de conocimientos de la OIT; por consiguiente, en la Declaración se pidió a la Oficina que ampliara su capacidad de análisis y su base de conocimientos empíricos. Por otra parte, para dar efecto a las opciones de política del Pacto Mundial para el Empleo, era indispensable que la Oficina consolidara su base de conocimientos, de modo que estuviera en condiciones de contribuir a la evaluación del impacto de las medidas de respuesta a la crisis y, gracias a ello, de mejorar los servicios que presta a los mandantes en este sentido.
- 308.** Gracias a una serie de proyectos innovadores, que incluyen la preparación de documentos para el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la preparación del informe para la reunión del G-20 en Pittsburgh, las actividades de investigación de la OIT se situaron en el centro mismo del debate sobre las políticas internacionales relativas a las cuestiones financieras, económicas y sociales.
- 309.** La recopilación y divulgación de información sobre la respuesta a la crisis y los programas de recuperación de los distintos países, incluidos los ejemplos de prácticas adecuadas y eficaces, constituyó un elemento importante de la estrategia desplegada por la OIT ante el creciente número de solicitudes de asistencia por parte de los mandantes en relación con sus medidas de respuesta a la crisis, labor que suscitó el firme apoyo de los mandantes y de la comunidad internacional.
- 310.** La publicación de la primera edición del Informe sobre el Trabajo en el Mundo en 2008, dedicado a las desigualdades de ingresos en la era de la globalización financiera, constituyó un logro destacado. En efecto, se trata de un importante aporte, basado en datos empíricos, al debate sobre las causas reales de la crisis mundial. En la edición de 2009 del Informe sobre el Trabajo en el Mundo se ofreció un análisis en profundidad de la crisis mundial del empleo, con reflexiones sobre la manera en que el Pacto Mundial para el Empleo podría contribuir a mejorar la situación de manera sostenible.
- 311.** El Proyecto del Centenario de la OIT siguió aportando elementos para el análisis de la forma en que la historia de la Organización puede esclarecer las nuevas cuestiones que se plantean. Una serie de estudios particularmente oportunos se centró en el examen de las enseñanzas extraídas de crisis anteriores, y su aprovechamiento para que la Oficina y los mandantes logren una mejor comprensión de la crisis actual.
- 312.** La labor de investigación durante el bienio también aportó ideas útiles que contribuyeron a dar forma y orientar la estrategia sobre conocimientos basada en resultados para 2010-2015, ratificada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009.

## **Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro**

- 313.** El programa de trabajo se modificó sin tardanza con el propósito de ayudar a formular una respuesta de la OIT a la crisis, basada en un análisis sólido. Esto se logró gracias al trabajo en equipo del Instituto Internacional de Estudios Laborales, que pudo realizar sus tareas principales apoyándose en los profesionales recién contratados y recurriendo en menor medida a colaboradores externos.
- 314.** Aunque los conocimientos e investigaciones de la OIT adquirieron mayor visibilidad en los círculos políticos y debates internacionales al más alto nivel, no se hicieron suficientes esfuerzos para establecer redes externas, particularmente con los círculos académicos, ni para multiplicar los mecanismos regionales y nacionales de divulgación de los resultados de las investigaciones. Esto se explica en parte por las limitaciones de tiempo y de recursos, pero asimismo por la complejidad de la tarea propiamente dicha. Este es un ámbito en el que se espera realizar progresos en 2010-2011.
- 315.** El hecho de no disponer ni de estadísticas pertinentes de la OIT ni de información sobre las políticas constituyó una limitación importante; también lo fue el hecho de tener que realizar análisis de gran complejidad sobre la crisis en un plazo muy breve. Al objeto de superar estas limitaciones, la Oficina reorientó recursos hacia la financiación de iniciativas de investigación y de formulación de políticas relacionadas con la crisis.
- 316.** Otro problema es el hecho de que la OIT no estaba realizando una medición de los resultados en este ámbito de actuación, limitación que ha sido abordada en la estrategia sobre conocimientos para 2010-2015.
- 317.** Llevar a la práctica el Pacto Mundial para el Empleo y actuar de conformidad con el mandato del G-20 exigirá: i) datos estadísticos fiables de la OIT; ii) herramientas para evaluar las respuestas a la crisis en consonancia con las normas internacionales más estrictas; y iii) un mayor grado de coordinación a nivel de toda la Oficina a fin de garantizar que los esfuerzos se concentren en menos proyectos de investigación, pero que al mismo tiempo puedan tener una repercusión más amplia. La experiencia ha demostrado que los análisis más apreciados por los mandantes son los que están sólidamente fundamentados y que ofrecen respuestas rápidas a las necesidades en materia de políticas. La autonomía de que goza el Instituto para realizar sus investigaciones le permite llevar adelante este tipo de análisis.

## **Fortalecimiento de la capacidad estadística**

### **Principales resultados**

- 318.** La Oficina prestó a los mandantes de todas las regiones una amplia gama de servicios de apoyo técnico. En particular, pueden señalarse cinco resultados importantes:
- La 18.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó seis resoluciones, sobre el tiempo de trabajo, el trabajo infantil, la subutilización de la mano de obra, el trabajo decente, la población económicamente activa y las disposiciones relativas a la organización de la CIET.
  - Una reunión de expertos de carácter tripartito examinó la cuestión relativa a la medición del trabajo decente y proporcionó orientación a este respecto; asimismo, remitió al Consejo de Administración y a la 18.<sup>a</sup> CIET una lista de indicadores relativos al trabajo decente. En aplicación de una recomendación formulada por dicha

reunión de expertos, la OIT adoptó un enfoque global cuyo objetivo consiste en compilar definiciones pormenorizadas de los indicadores y perfiles por país sobre el trabajo decente en cinco países piloto.

- El Objetivo de Desarrollo del Milenio 1 se amplió con la nueva Meta 1B: «Alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes». Reconociendo que el trabajo decente y productivo para todos es un elemento fundamental para erradicar la pobreza y el hambre, se procedió a reforzar el actual indicador del Objetivo 3 sobre la igualdad de género en el mercado de trabajo. La OIT elaboró una guía y organizó una serie de seminarios técnicos para los mandantes.
- La crisis económica mundial y la crisis mundial del empleo fueron fenómenos que obligaron a la OIT a recopilar oportunamente información y datos estadísticos actualizados sobre las tendencias del mercado de trabajo y de los precios, elementos de suma importancia para la formulación de respuestas de política apropiadas. A través de la página web del Observatorio de la Crisis Mundial del Empleo, que entró en funcionamiento recientemente, la Oficina comenzó a divulgar, con periodicidad mensual, las estadísticas nacionales más actualizadas sobre un determinado número de indicadores que reflejan los cambios recientes y a corto plazo. Esos datos estadísticos sirvieron de base y proporcionaron orientación a la labor analítica de la OIT en numerosos ámbitos de actuación, incluido el informe preparado para la reunión del G-20.
- La reorganización de las actividades estadísticas de la OIT se concretó a mediados de 2009, con la creación de un Departamento de Estadística centralizado, concebido con el objeto de reforzar la base de conocimientos de la Oficina y la capacidad de los mandantes. El mandato reforzado de este Departamento puso énfasis en la calidad de todos los datos estadísticos de la OIT, en su recopilación y divulgación oportuna y en la definición de nuevos indicadores, en la perspectiva de desarrollar un sistema de estadísticas sobre trabajo decente coherente e integrado aplicable a nivel de toda la Oficina.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- 319.** La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, la respuesta a la crisis mundial del empleo y la nueva Meta del ODM 1 impulsaron e imprimieron un carácter urgente al fortalecimiento de la capacidad estadística de la OIT y de sus mandantes. Asimismo, estos tres factores pusieron de manifiesto la necesidad de reorganizar y reorientar las actividades estadísticas de la Oficina.
- 320.** La coordinación eficaz de las cuestiones estadísticas en toda la OIT, al igual que el seguimiento de los progresos alcanzados en materia de trabajo decente, siguieron planteando dificultades debido a la complejidad que reviste la medición de las diferentes dimensiones del Programa de Trabajo Decente. Para abordar estas dificultades se adoptará un enfoque múltiple, el cual consiste en mejorar la colaboración interna en la Oficina, operar a través de redes de instituciones y expertos estadísticos y, por último, movilizar fondos presupuestarios adicionales para la asistencia a escala nacional.

## Gobernanza, apoyo y gestión

- 321.** Las funciones de gobernanza, apoyo y gestión abarcan una gama de servicios internos que ayudan a la Organización y a la Oficina a impulsar el trabajo decente. Estas funciones incluyen la gobernanza (Consejo de Administración, Conferencia Internacional del Trabajo y reuniones regionales, Departamento de Relaciones, Reuniones y Documentos, Oficina del Consejero Jurídico, Oficina de Auditoría Interna y Control, y Comité Consultivo de Supervisión Independiente), el Sector de Gestión y Administración (finanzas, recursos humanos, programación, evaluación, tecnología de la información, administración interna y adquisiciones), las asociaciones y cooperación para el desarrollo y la gestión general.
- 322.** En relación con las funciones de gobernanza, apoyo y gestión, se han emprendido trabajos en torno a una serie de aspectos de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. En marzo de 2009, el Consejo de Administración adoptó un plan de aplicación de la Declaración y de la resolución correspondiente. Se han puesto en práctica varios elementos del plan, incluida la formulación de estrategias sobre recursos humanos, tecnología de la información y cooperación técnica basadas en resultados; el Consejo de Administración examinó estas estrategias y las ratificó en noviembre de 2009.
- 323.** En cuanto al fortalecimiento de la coherencia y la cooperación en la Oficina, para el bienio 2010-2011 se introdujo la planificación del trabajo basada en resultados; ya se inició el proceso de aplicación de la propuesta de establecer una estructura en dos niveles para las oficinas exteriores, que había sido aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2009; por último, el nuevo sistema de gestión del desempeño se introdujo en 2009 de forma escalonada y se espera que en 2010 sea completamente operativo. El mandato para la evaluación externa de la función de evaluación de la Oficina fue aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2009.
- 324.** En lo que concierne a la mejora de los métodos de trabajo del Consejo de Administración y del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración estableció un Grupo de Trabajo que celebró su primera reunión en noviembre de 2009. Asimismo, se convino en que a principios de 2010 se celebrarían nuevas consultas tripartitas, y que en noviembre de 2010 la Oficina presentaría propuestas para mejorar los métodos de trabajo del Consejo de Administración.

### **Resultado 1: Mejora la utilización de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la OIT para prestar apoyo a la ejecución del programa**

#### ***Principales resultados***

- Las directivas y procedimientos de la Oficina que establecen objetivos y pautas claros con respecto a la Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario (CTPO), a la Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (CSPO) y a los recursos extrapresupuestarios han dado como resultado una utilización más eficaz de estos elementos para prestar apoyo a la ejecución en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País.
- Se realizaron progresos concretos en lo relativo a la mejora de la calidad de las propuestas de cooperación técnica. Aproximadamente 200 miembros del personal de la OIT recibieron formación en diseño de proyectos y planificación de su ejecución. Se publicaron, en versión trilingüe, un manual revisado sobre cooperación técnica y

un cuaderno de ejercicios de autoaprendizaje (CD-ROM), con los que los funcionarios de la OIT pueden adquirir los conocimientos y competencias necesarios para utilizar las metodologías y herramientas que requiere la aplicación de la gestión basada en los resultados en el marco de la gestión del ciclo de proyectos.

- En el contexto del sistema de gestión de la gobernanza interna, se elaboraron directrices y procedimientos sobre diseño y ejecución de programas de cooperación técnica.
- Se implantó, y es plenamente operativo, un mecanismo sistemático de evaluación de los recursos extrapresupuestarios para la cooperación técnica. Desde enero de 2009 se hace una evaluación de todas las propuestas nuevas antes de que sean remitidas a los donantes; con ello se garantiza que cumplen los criterios mínimos de calidad, que han sido diseñadas con arreglo a las metodologías de la gestión basada en los resultados y, asimismo, que reflejan las prioridades establecidas en el Programa y Presupuesto y en los Programas de Trabajo Decente por País.
- Los recursos extrapresupuestarios para la cooperación técnica siguieron aumentando a lo largo del bienio y se prevé que el nivel de las aprobaciones alcanzará un nivel histórico de más de 500 millones de dólares de los Estados Unidos. Además, se asignaron 42 millones de dólares de los Estados Unidos a la cuenta CSPO establecida recientemente. Se concertaron nuevas alianzas de colaboración con varios donantes y la Oficina intensificó su colaboración con otros interlocutores clave para el desarrollo como, por ejemplo, las Naciones Unidas, el Banco Mundial y las asociaciones público-privadas.
- Se organizó cada seis meses un examen de los gastos con la participación de los supervisores directos a fin de discutir las tasas de ejecución con respecto a las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario, tarea en la que se aprovechó al máximo la información disponible en IRIS.
- El sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), que entró en operación a principios del bienio, ha permitido adoptar un enfoque más amplio de las decisiones en materia de contratación y colocación, en consonancia con los objetivos de la política sobre recursos humanos; asimismo, el sistema ha reforzado la transparencia, la previsibilidad, la movilidad y la planificación de la sucesión del personal. El sistema RAPS también ha demostrado su utilidad en términos de calidad de las contrataciones, diversidad regional y movilidad. Durante el bienio se efectuaron más de 160 concursos en el marco del sistema RAPS. El número de solicitudes aumentó drásticamente y hubo un número más elevado de candidatos de países no representados o subrepresentados.
- En cuanto a la tecnología de la información, la consolidación del hardware y el software produjo una disminución del consumo de energía, de los gastos de adquisición y de los costos de licencias y mantenimiento de los servidores de la sede de la OIT.
- Se revisaron los métodos y procedimientos de trabajo del servicio de asistencia de la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM) y del Centro de Servicios de IRIS y, mediante la fusión de las dos unidades, se estableció un servicio de apoyo único.
- Se completó la revisión de las políticas y procedimientos de adquisición; tras ello se propusieron una serie de enmiendas al capítulo 10 del Reglamento Financiero, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en noviembre de 2009. Estaba previsto que antes de finales de 2009 se publicaran otros documentos internos de

gobernanza relativos a las compras y contrataciones y a los contratos de ejecución. A principios de 2010 se publicarán los nuevos procedimientos de adquisición y los correspondientes manuales de ejecución; por las mismas fechas se publicará la actualización de los términos y condiciones contractuales generales estándar de la OIT, acompañados de los módulos de formación en adquisiciones (para el aprendizaje en línea y los cursos presenciales).

- Se actualizó el sitio en la Intranet de la Oficina de Compras y Contratos y se creó un portal en el sitio web público de la OIT con el objeto de dar publicidad a las principales actividades de compra y de publicar las adjudicaciones de contratos.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- Debe concederse mayor importancia al servicio al cliente, haciendo hincapié en la calidad y la capacidad de respuesta y procurando concluir acuerdos a nivel de servicios con los principales clientes internos. De los resultados de la encuesta de satisfacción del cliente se desprende que aún deben hacerse mejoras en determinados ámbitos, por ejemplo, en la formación, la prestación de orientaciones, el asesoramiento y apoyo en materia de gestión, la comunicación y la transparencia.
- Es necesario introducir mejoras en el Módulo de Gestión Estratégica del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) a fin de prestar apoyo a la labor de seguimiento y notificación de los recursos integrados en función de los resultados del programa y presupuesto.
- Las enseñanzas extraídas de la aplicación del sistema IRIS en Budapest y Jakarta han confirmado que, a efectos del despliegue ulterior del sistema en otras regiones, es mejor que la implantación se realice en dos fases <sup>6</sup>.
- Con independencia del sistema RAPS, las tendencias demográficas han determinado un aumento de los costos y del número de concursos, pues el propio éxito del sistema ha dado lugar a un mayor número de vacantes por cese de servicio y de concursos de «reemplazo» (el denominado «efecto dominó»). Los costos iniciales del sistema RAPS han sido relativamente elevados y no podrían mantenerse con un presupuesto de la OIT de crecimiento cero. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) está decidido a reducir esos costos y, a tal efecto, ha emprendido una serie de cambios administrativos.
- Para mantener los niveles de sensibilización sobre la seguridad deberán programarse actividades de formación en todas las regiones. Continúan fomentándose las iniciativas de formación sobre el terreno basadas, cuando proceda, en los conocimientos técnicos locales del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas (UNDSS). Con el objeto de garantizar el pleno cumplimiento de las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) en todas las oficinas exteriores de la OIT deberán asignarse recursos suficientes al cambio de locales para oficinas y a la actualización de los equipos de seguridad existentes.

<sup>6</sup> Documento GB.306/PFA/ICTS/2.

## **Indicadores**

Indicador 1.1: Porcentaje de usuarios que informan estar «satisfechos» o «muy satisfechos» con los servicios de gobernanza, apoyo y gestión en las encuestas de usuarios de 2008-2009

**Meta:** Un incremento medio por unidad del 15 por ciento.

**Resultado:** El número de usuarios que respondieron a las encuestas de satisfacción aumentó por unidad en un promedio del 7,3 por ciento. El número de usuarios que en general comunicaron que estaban «satisfechos» o «muy satisfechos» ascendió el 52,1 por ciento, registrado en el período 2006-2007, al 55,9 por ciento en 2008-2009.

Indicador 1.2: Porcentaje de gastos asignados a los Programas de Trabajo Decente por País (sobre la base del gasto por país)

**Meta:** Un mínimo del 40 por ciento del gasto técnico y regional del programa con cargo al presupuesto ordinario.

**Resultado:** El 100 por ciento del porcentaje de gastos de la CTPO y la CSPO a nivel de toda la Oficina fue asignado a los Programas de Trabajo Decente por País. Los recursos del presupuesto ordinario distintos de la CTPO serán objeto de un seguimiento riguroso en el caso de los Programas de Trabajo Decente por País que utilicen el sistema de planificación del trabajo basada en los resultados que se introdujo para 2010-2011. Por lo que respecta a 2008-2009, el porcentaje estimado del gasto técnico del programa en la sede y en las regiones, incluidos los ingresos de apoyo al programa, es del 34 por ciento.

**Meta:** Un mínimo del 70 por ciento del gasto extrapresupuestario total.

**Resultado:** Los recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación técnica serán objeto de un seguimiento riguroso en 2010-2011 en el caso de los Programas de Trabajo Decente por País. Por lo que respecta a 2008-2009, el 58 por ciento de los recursos extrapresupuestarios invertidos en los países están vinculados actualmente a los resultados de esos Programas.

Indicador 1.3: Lapso transcurrido entre la fecha de anuncio de la vacante y la recomendación de contratación

**Meta:** Un promedio de 90 días.

**Resultado:** La duración promedio del lapso transcurrido entre la fecha en que el HRD publica el anuncio de la vacante y formula la recomendación de contratación es de 110 días en el caso del personal de la categoría de servicios orgánicos con cargo al presupuesto ordinario (categoría P). En el caso del personal de la categoría de servicios generales en la sede (categoría GS), la duración promedio pasó de 197 días en 2007 a 168 días en 2008, situándose en 125 días en 2009. No se dispone de datos estadísticos relativos a la contratación de personal de la categoría GS en las oficinas exteriores.

Indicador 1.4: Tiempo necesario para tramitar las solicitudes internas al servicio de asistencia informática

**Meta:** Un 85 por ciento de las solicitudes tramitado en 24 horas, un 10 por ciento en un plazo de cuatro días.

**Resultado:** El servicio de asistencia de la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM) tramitó un total de 19.828 solicitudes de asistencia informática: un 86 por ciento en el plazo de 1 día y un 6 por ciento en el plazo de 4 días. El Centro de Servicios del IRIS tramitó un total de 7.010 solicitudes de asistencia informática: un 92 por ciento en el plazo de 1 día y un 6 por ciento en el plazo de 4 días.

**Indicador 1.5:** Acceso a las funcionalidades del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) — finanzas, recursos humanos, la funcionalidad de Oracle destinada a la contabilización de los créditos (Oracle Grants Accounting) y el módulo de gestión estratégica mejorado — en las oficinas exteriores

**Meta:** Todas las regiones tienen acceso a las funcionalidades del IRIS a finales de 2009.

**Resultado:** El acceso en las regiones a todas las funcionalidades del sistema IRIS ha sufrido un retraso debido a una serie de dificultades relacionadas con la instalación de una versión actualizada del programa Oracle. Estas dificultades tienen que ver con problemas del propio programa y en gran medida han sido resueltas en colaboración con la empresa Oracle. No obstante, la Oficina realizó progresos en este sentido: la Oficina de Budapest ya está utilizando el IRIS para los procesos relativos a la gestión de los recursos humanos, el presupuesto ordinario y los recursos de la CTPO y puede acceder a toda la información sobre los proyectos de cooperación técnica; la Oficina de Bangkok está utilizando el IRIS en el procesamiento de la tramitación de movimientos del personal de la categoría de servicios orgánicos y puede acceder a toda la información sobre los proyectos de cooperación técnica; en octubre de 2009 se inició un ejercicio de simulacro (*Conference Room Pilot*) para que el personal de las oficinas exteriores pudiera validar los procesos y procedimientos en la versión actualizada del IRIS. En noviembre de 2009 se presentó a la Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración un nuevo calendario para la aplicación del IRIS en las regiones.

**Indicador 1.6:** Número de transacciones de compra y contratación (para bienes y servicios) por funcionario de la Sección de Compras y Contratos y valor de las transacciones de compra y contratación (para bienes y servicios) por funcionario de la Sección de Compras y Contratos

**Meta:** Aumento del 3 por ciento del número de transacciones de compra y contratación por funcionario de la Sección de Compras y Contratos.

**Resultado:** Aumento del 0,4 por ciento del número de transacciones de compra y contratación por funcionario de la Sección de Compras y Contratos.

**Meta:** Aumento del 3 por ciento del valor de las transacciones de compra y contratación por funcionario de la Sección de Compras y Contratos.

**Resultado:** Disminución del 3 por ciento del valor de las transacciones de compra y contratación por funcionario de la Sección de Compras y Contratos.

**325.** Los dos resultados indicados se han calculado teniendo en cuenta la totalidad del personal de la Oficina de Compras y Contratos en 2008-2009. Sin embargo, algunos de los miembros de este personal estuvieron dedicados por completo a la revisión de las políticas, normas y procedimientos aplicables en las compras y contratos, a la elaboración de los correspondientes módulos de formación para uso del personal de la OIT y a la actualización del sitio web de información, de conformidad con la recomendación formulada por el Auditor Interno Jefe. Además, los resultados no toman en consideración factores de orden cualitativo, en particular no establecen una diferencia entre actividades

de licitación complejas, laboriosas y de alto valor añadido (actividades en las que las operaciones aumentaron considerablemente durante el período examinado) y otras operaciones de compra más rutinarias.

**Indicador 1.7: Nivel de cumplimiento de las correspondientes medidas de seguridad y vigilancia de las Naciones Unidas en las oficinas de la OIT**

**Meta:** 100 por ciento de cumplimiento en todas las oficinas de la OIT.

**Resultado:** A 31 de diciembre de 2009 todas las oficinas establecidas de la OIT, cumplían las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS). Se están adoptando medidas para garantizar su pleno cumplimiento. Cabe señalar que el cumplimiento de las MOSS no es un objetivo fijo y que las normas mínimas de seguridad están en constante evolución ya que en cada lugar de destino cambia constantemente la situación en materia de seguridad.

## **Resultado 2: Mejora la aplicación por parte de la OIT de principios jurídicos y de gestión acertados, incluida la gestión en función de los resultados**

### ***Principales resultados***

- Se tomó la decisión de ajustar las evaluaciones del trabajo al ciclo bienal del programa y presupuesto, de ahí que el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) haya podido considerar el año 2009 como un período de transición en el que:
  - se puso en marcha un plan de comunicación para informar a todos los miembros del personal no sólo sobre los cambios que se producirían a consecuencia de la implantación del nuevo marco, sino también sobre los motivos subyacentes a esos cambios;
  - se formularon y pusieron en práctica varias modalidades de formación sobre los principios de la correcta gestión del rendimiento en general y sobre el nuevo sistema en particular, y
  - se puso en marcha una aplicación escalonada (a partir de julio de 2009) para determinadas categorías de personal, preparando el terreno para la implantación plena del nuevo marco que tendrá lugar en 2010.
- Se realizaron importantes esfuerzos para reforzar la capacidad de control y evaluación; en efecto, se contrató nuevo personal y se impartió formación sobre las funciones de evaluación. Por otra parte, se adoptaron nuevos criterios y procedimientos de evaluación, lo que contribuyó al fortalecimiento de la función de evaluación de la OIT. La labor de colaboración entre la Unidad de Evaluación y algunos interlocutores sociales importantes, en particular la Oficina de Programación y Gestión y el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo desempeñó un papel decisivo para que los cambios se acataran y fueran acogidos favorablemente.
- La Unidad de Evaluación puso en funcionamiento una base de datos exhaustiva de todas las evaluaciones, la base de datos *I-track*, que en la actualidad es de fácil acceso para la sede y las regiones. Ello facilitó el intercambio de conocimientos y la

obtención y utilización de información crucial para las futuras actividades de programación, como por ejemplo las enseñanzas extraídas.

- La Oficina de del Consejero Jurídico logró incrementar la eficacia mediante la aplicación de enfoques basados en el trabajo en equipo y el diálogo entre departamentos, así como en una mayor utilización de Internet y otras herramientas electrónicas de información a las que tiene acceso el personal de la OIT.

### ***Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro***

- La mayor parte de las unidades de gobernanza, apoyo y gestión han registrado un aumento de la carga de trabajo, lo que se explica por la intensificación de la cooperación técnica y el éxito de los esfuerzos realizados para financiar la CSPO; no se produjo, sin embargo, un incremento concomitante de la capacidad. En ocasiones esto ha dado lugar a retrasos en la tramitación, con lo que se corre el riesgo de dilapidar los esfuerzos realizados para aumentar los niveles de servicio. Para abordar este problema se ha procurado racionalizar los procesos, simplificar las disposiciones reglamentarias, ofrecer más formación de mejor calidad y mejorar el trabajo en equipo. Con todo, para seguir obteniendo resultados satisfactorios en la tarea de movilizar recursos es indispensable aumentar el nivel de las inversiones destinadas al fortalecimiento de las capacidades de las unidades de gobernanza, apoyo y gestión; igualmente, mantener un nivel adecuado de servicios y apoyo exigirá que se promueva la modernización y la eficiencia administrativa.
- Tanto la campaña de ratificación de la entrada en vigor de la enmienda de 1997 de la Constitución de la OIT como la campaña de adhesión a la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities requieren la adopción de enfoques con objetivos definidos. Se están realizando esfuerzos para crear mayor conciencia sobre ambos instrumentos entre los mandantes y en las oficinas exteriores.
- Sigue siendo necesario introducir cambios en la cultura de trabajo para consolidar la gestión basada en los resultados. Para el próximo bienio se han programado una serie de sesiones de formación para administradores en las que se abordarán temas como la fijación de objetivos y la utilización de competencias en la gestión del rendimiento. Se realizarán esfuerzos para seguir consolidando prácticas y desarrollando nuevos instrumentos.
- En vista de la limitación de recursos y la dispersión geográfica de las oficinas de la OIT, la mayoría de las modalidades de formación que se han desarrollado se basan en cursos de aprendizaje en línea. Este tipo de formación presenta una ventaja indudable, el hecho de que todos los miembros del personal de la OIT pueden acceder a ella sin importar dónde se encuentren, pero plantea algunas dificultades a los funcionarios que quizás prefieran o necesiten talleres y apoyo presenciales.

## **Indicadores**

Indicador 2.1: Porcentaje de gestores de la OIT examinados mediante un mecanismo de evaluación de la efectividad y eficacia del programa en términos de la obtención de resultados

**Meta:** 75 por ciento de todos los gestores de la OIT.

**Resultado:** La Oficina desarrolló un nuevo marco de gestión del desempeño que, aplicando la gestión basada en los resultados, establece una vinculación entre los resultados y planes de trabajo individuales y los resultados de la Organización. Este marco de gestión del desempeño estará plenamente operativo a partir de enero de 2010; ello permitirá realizar la evaluación del desempeño de los gestores y de cada miembro del personal en lo que concierne a la obtención de los resultados previstos en relación con 19 resultados técnicos y dos resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión.

Indicador 2.2: Porcentaje de evaluaciones del trabajo completadas en aplicación del nuevo sistema de gestión del rendimiento

**Meta:** 70 por ciento de las evaluaciones del trabajo.

**Resultado:** A consecuencia de la decisión de ajustar las evaluaciones del trabajo de los funcionarios inscritos en el presupuesto ordinario al ciclo bienal del Programa y Presupuesto, de manera que puedan vincularse los resultados individuales y los planes de trabajo bienales, el nuevo marco de gestión del desempeño comenzará a aplicarse plenamente a partir de enero de 2010. Determinadas categorías de personal, cuyos períodos de presentación de informes seguirán siendo anuales y no se ajustarán al ciclo bienal del programa y presupuesto, comenzaron a utilizar de forma gradual el nuevo marco de gestión del desempeño a partir del 1.º de julio de 2009.

Indicador 2.3: Porcentaje de gestores de la OIT que utilizan informes generados por el IRIS como base para sus decisiones de gestión

**Meta:** 50 por ciento de todos los gestores de la OIT.

**Resultado:** Todos los gestores de Ginebra con capacidad de decisión sobre los recursos utilizan el IRIS como base para sus decisiones a este respecto, por ejemplo para la aprobación de solicitudes de compra y la revisión de las solicitudes de misión. Los informes generados por el IRIS se utilizan en la revisión de los gastos y dotación de personal en Ginebra. Sin embargo, aún no se han explotado todas las posibilidades que ofrece la utilización de este tipo de informes. Como el IRIS no se ha implantado plenamente en las oficinas exteriores, sus gestores deben basarse en los informes financieros del antiguo sistema. El IRIS siguió utilizándose en la preparación de las Propuestas de Programa y Presupuesto, el informe de aplicación y, más recientemente, la puesta en marcha del ejercicio de planificación del trabajo basada en los resultados para 2010-2011, ejercicio que comenzó a realizarse en 2008-2009.

Indicador 2.4: Tiempo que necesita la dirección para llevar a la práctica todas las conclusiones y recomendaciones de la auditoría interna

**Meta:** Todas las conclusiones y recomendaciones altamente prioritarias en un plazo de dos meses desde la fecha del informe de auditoría.

**Resultado:** No se dispone de datos sobre el desempeño en 2008-2009. En consulta con la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI), en 2008-2009 se aplicaron unos procedimientos de supervisión revisados que permitirán la obtención y notificación de datos durante el próximo bienio.

**Meta:** Las demás conclusiones y recomendaciones en un plazo de seis meses desde la fecha del informe de auditoría.

**Resultado:** No se dispone de datos sobre el desempeño en 2008-2009. En consulta con la IAO y el CCSI, en 2008-2009 se aplicaron unos procedimientos de supervisión revisados que permitirán la obtención y notificación de datos durante el próximo bienio.

Indicador 2.5: Tiempo necesario para que la dirección responda a todas las recomendaciones y aplique las medidas de seguimiento acordadas que se recogen en los informes de evaluación independiente

**Meta:** La dirección responde oficialmente a todas las recomendaciones en un plazo de seis meses.

**Resultado:** En el 100 por ciento de los casos la dirección respondió oficialmente a todas las recomendaciones de las evaluaciones de alto nivel en un plazo de seis meses.

**Meta:** La dirección pone en práctica las medidas de seguimiento acordadas en un plazo de seis meses.

**Resultado:** En el 100 por ciento de los casos los funcionarios responsables presentaron informes sobre la marcha de las actividades en los que se indicaban las medidas adoptadas en respuesta a las recomendaciones, así como los resultados concretos que se habían obtenido al aplicarlas.

Indicador 2.6: Porcentaje de usuarios que informan haber obtenido servicios jurídicos a tiempo en la encuesta de usuarios de 2008-2009

**Meta:** 75 por ciento de las respuestas.

**Resultado:** El 84 por ciento de los usuarios informan haber obtenido servicios jurídicos a tiempo en 2008.

### **Resultado 3: Mejora el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT y su acceso a la información, el asesoramiento político, los servicios y el apoyo correspondientes**

#### ***Principales resultados***

- Aplicación del nuevo formato de la Conferencia: de conformidad con la recomendación del Grupo de Trabajo sobre el Funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, las dos primeras semanas se dedicarán a las labores de la Comisión y la tercera a los debates de la sesión plenaria.
- La celebración de reuniones informativas con los coordinadores regionales, los grupos regionales y las secretarías de los empleadores y trabajadores contribuyó considerablemente a la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y

la Conferencia. En particular, la celebración de ulteriores reuniones informativas y consultas oficiosas en la fase preparatoria del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 permitió incorporar desde el principio las opiniones de los mandantes en los documentos pertinentes, lo que a su vez contribuyó a que el examen de dichos documentos por los órganos rectores de la OIT procediera de forma más eficiente y eficaz. Como se ha podido comprobar, el portal de información en Internet sobre el Marco de Políticas y Estrategias para uso de los mandantes es una herramienta de mucha utilidad y seguirá utilizándose en el futuro para facilitar el acceso de los miembros del Consejo de Administración a las informaciones relacionadas con la programación.

- Mejoras en la gestión de las sesiones plenarias del Consejo de Administración al agrupar los temas conexos para su debate.
- Mayor utilización de la Internet para divulgar documentos elaborados antes y después de las reuniones, así como información para el Consejo de Administración; implantación de un sistema de enlace RSS basado en la Internet por el que se informará inmediatamente a los miembros del Consejo de Administración que lo utilicen sobre la publicación en la página web de la OIT de cualquier documento nuevo del Consejo de Administración.
- La Oficina del Consejero Jurídico se encargó de revisar y controlar la nueva edición de la Constitución de la OIT y del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo; asimismo, emprendió la revisión del *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración*, cuya nueva edición fue aprobada en noviembre de 2009.
- La Oficina del Consejero Jurídico abordó en la Conferencia la cuestión de los poderes y de las delegaciones en las que los empleadores o los trabajadores no están debidamente representados y, a fin de solucionar las dificultades que ello planteaba, propuso introducir modificaciones en el Reglamento.

### **Retos, enseñanzas extraídas y repercusiones para el futuro**

- Se mejorarán las funciones del IRIS de modo que permita el seguimiento y la presentación de informes sobre las asignaciones y gastos en función de los resultados del Programa y Presupuesto y de los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País. Para facilitar esta labor se adoptarán planes de trabajo comunes a nivel de toda la Oficina y planes de trabajo basados en los resultados. Con la puesta en marcha de todas estas funciones en 2010 la Oficina estará en condiciones de elaborar un informe sobre los recursos y gastos integrados con respecto a los 19 resultados del Programa y Presupuesto y los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País.
- Si bien el cierre del ejercicio económico 2006-2007 y la auditoría se llevaron a cabo sin contratiempos, es posible que el cierre del ejercicio económico 2008-2009 plantee importantes dificultades adicionales debido al cambio de auditores externos y a la aplicación de determinados requisitos de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).
- Al término de la reunión de la Conferencia se llegó a la conclusión de que una de las medidas más eficaces para reducir los costos asociados al funcionamiento de los órganos rectores de la OIT era mejorar la gestión del tiempo. La Oficina está elaborando recomendaciones para lograr una mejor gestión de tiempo en las

reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones, así como en las sesiones plenarias y comisiones.

### **Indicadores**

**Indicador 3.1:** Porcentaje de los recursos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios que son objeto de seguimiento e informes en función de los resultados inmediatos y de los Programas de Trabajo Decente por País

**Meta:** Dos tercios de los recursos son objeto de seguimiento e informes.

**Resultado:** El seguimiento y la presentación de informes sobre los recursos del presupuesto ordinario en función de los resultados conjuntos inmediatos y de los Programas de Trabajo Decente por País no podrían llevarse a cabo con los recursos disponibles para la mejora de las funciones del IRIS. No obstante, el 100 por ciento de los recursos extrapresupuestarios fueron objeto de seguimiento e informes en función de los resultados inmediatos. Esta información se presenta con una periodicidad anual a la Comisión de Cooperación Técnica del Consejo de Administración.

**326.** La Oficina de Programación y Gestión, la Oficina de Informática y Comunicaciones y el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo lograron aportar mayor transparencia y contribuyeron a formar una idea más clara de los proyectos de cooperación técnica ejecutados en el marco estratégico de la OIT por intermedio de la consola electrónica de donantes. Así los donantes reciben la información relacionada con los proyectos que han financiado y los pormenores sobre el progreso de su ejecución.

**Indicador 3.2:** Satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros para 2006-2007 y 2008-2009

**Meta:** El Auditor Externo emite una opinión sin reservas sobre los estados financieros para 2006-2007 y 2008-2009.

**Resultado:** Se recibió una opinión de auditoría sin reservas del septuagésimo ejercicio económico (2006-2007). La opinión de auditoría sobre los estados financieros de 2008-2009 solamente se recibirá en el segundo trimestre de 2010.

**Indicador 3.3:** Porcentaje de miembros del Consejo de Administración y de delegados a la CIT que califican los servicios de relaciones, durante las reuniones, y de correspondencia oficial como «buenos» o «muy buenos»

**Meta:** 95 por ciento de los que responden califican los servicios de «buenos» o «muy buenos».

**Resultado:** 91 por ciento de los que responden califican los servicios de «buenos» o «muy buenos».

**Indicador 3.4:** Momento en que los miembros del Consejo de Administración y los delegados a la CIT reciben la documentación

**Meta:** Los miembros del Consejo de Administración reciben la documentación a más tardar 15 días antes de la discusión del documento.

**Resultado:** El 73 por ciento de la documentación se envió a los miembros del Consejo de Administración de modo que fuera recibida 15 días antes de la discusión correspondiente.

**Meta:** Los delegados a la CIT y a las reuniones regionales reciben la documentación con arreglo a los plazos fijados en el Reglamento de la CIT y el Reglamento para las Reuniones Regionales.

**Resultado:** El 63 por ciento de la documentación se envió a los delegados con arreglo a los plazos fijados en el Reglamento de la CIT y el Reglamento para las Reuniones Regionales.

**Meta:** Los participantes en las reuniones sectoriales o técnicas reciben los documentos a más tardar un mes antes de la reunión.

**Resultado:** No se dispone de datos sobre el desempeño en 2008-2009 debido a la carencia de un sistema de seguimiento central.

Indicador 3.5: Número total de documentos y número de páginas por documento producido para las principales reuniones de la OIT

**Meta:** Reducción del 5 por ciento del número de páginas por documento y del número total de documentos producidos para el Consejo de Administración.

**Resultado:** Se estima que, en comparación con el período 2006-2007, en el que el volumen de documentos fue excepcionalmente elevado, habrá una reducción del 15 por ciento aproximadamente en el número de documentos producidos para el Consejo de Administración.

**Meta:** Reducción del 5 por ciento del número total de páginas producidas para la Conferencia Internacional del Trabajo, las reuniones regionales y las principales reuniones sectoriales, técnicas y conexas.

**Resultado:** No se redujo el número de páginas por documento producido. En el bienio se produjo una reducción del 17 por ciento en el número de documentos importantes producidos para la Conferencia y las reuniones regionales, pero el número total de páginas aumentó un 16 por ciento aproximadamente. Estas tendencias reflejan en parte los cambios en el orden del día de la Conferencia y los trabajos preparatorios de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y del Pacto Mundial para el Empleo (2009).

Indicador 3.6: Racionalización de las estructuras y los procedimientos para reducir los costos de los órganos rectores de la OIT

**Meta:** Una reducción de al menos 600.000 dólares de los Estados Unidos para 2008-2009.

**Resultado:** No se redujeron los costos derivados del funcionamiento de los órganos rectores de la OIT debido a una serie de acontecimientos excepcionales, entre los que cabe señalar:

- la crisis financiera y su repercusión, a partir de noviembre de 2008, en el orden del día del Consejo de Administración y de la reunión de la Conferencia;
- consultas oficiosas y negociaciones relacionadas con la discusión y la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, que

ocasionó un aumento considerable del número de reuniones celebradas en la reunión de la Conferencia de 2008;

- la completa reorganización del programa de la Conferencia de 2009, de conformidad con la petición formulada por el Consejo de Administración de adoptar como tema central de la Conferencia la cuestión relativa a las repercusiones sociales de la crisis financiera;
- la organización de la Cumbre Mundial, el establecimiento de grupos de discusión y la celebración de debates interactivos con contribuciones de alto nivel de destacados oradores;
- la reintroducción de las *Actas Provisionales* en inglés, francés y español a raíz de la recomendación del Grupo de Trabajo sobre la Conferencia, medida que supuso un costo adicional de 130.000 dólares de los Estados Unidos.

Ginebra, 11 de febrero de 2010.

*Este documento se presenta para información.*



## Anexo I

### Resultados por indicador y por región (en términos absolutos)

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
<b>Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo</b>									
1a.1 (i) Número de Estados Miembros que utilizan los productos, las herramientas o las directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas centradas en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva	5	Estados Miembros <sup>1</sup>	6	1	1	1	2	1	-
1a.1 (ii) Número de Estados Miembros que utilizan productos, herramientas o directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas al trabajo forzoso	5	Estados Miembros	12	1	5	1	2	3	-
1a.1 (iii) Número de Estados Miembros que utilizan productos, herramientas o directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas a la discriminación, incluida la discriminación por motivo de género	5	Estados Miembros	7	5	2	-	-	-	-
1b.1 (i) Número de casos en los que los mandantes o los asociados en el ámbito del desarrollo utilizan productos, herramientas, directrices o metodologías de la OIT para tomar medidas incluidas en el Plan Global de Seguimiento del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)	25	casos	59	16	15	1	12	15	-
1b.1 (ii) Número de Estados Miembros que, con la asistencia técnica o el apoyo de la OIT, toman al menos dos medidas que están en consonancia con las principales características de los programas de duración determinada	40	Estados Miembros	34	10	11	-	7	6	-

<sup>1</sup> Cuando procede, se incluyen los datos relativos a Kosovo, el territorio ocupado palestino, regiones y subregiones.

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
1c.1 (i) Número de casos en que los Estados Miembros recurren a la asistencia técnica específica de la OIT para ratificar convenios internacionales del trabajo	50	casos	79	3	9	3	27	37	-
1c.1 (ii) Número de casos en que los Estados Miembros recurren a la asistencia técnica específica de la OIT para elaborar o modificar la legislación o prácticas nacionales de acuerdo con las normas internacionales del trabajo	100	casos	117	29	29	5	12	42	-
1c.1 (iii) Número de casos en que otras organizaciones y organismos aplican las orientaciones de la OIT para incorporar las normas del trabajo y las observaciones de los órganos de control de la OIT en sus propias políticas	5	casos	14	1	1	-	-	3	9
1c.1 (iv) Número de casos en que se observan mejoras en la aplicación de las normas relativas a la libertad sindical y de asociación a raíz de la intervención de los órganos de control	60	casos	73	5	42	-	17	9	-
<b>Objetivo estratégico: Empleo</b>									
2a.1 (i) Número de Estados Miembros que aplican de forma integrada las investigaciones, herramientas o directrices relacionadas con el Programa Global de Empleo a fin de formular políticas de empleo y de mercado de trabajo	18	Estados Miembros	32	14	6	4	4	4	-
2a.1 (ii) Número de Estados Miembros que recurren a las investigaciones, las herramientas o productos de la OIT para incluir explícitamente objetivos de trabajo decente y empleo productivo en los principales marcos políticos o de desarrollo como las estrategias nacionales de desarrollo, las estrategias de lucha contra la pobreza y los MANUD	24	Estados Miembros	24	17	2	2	3	-	-
2a.1 (iii) Número de Estados Miembros cuyos mandantes e instituciones financieras utilizan herramientas o productos de la OIT con el fin de formular políticas centradas en un mayor acceso a la financiación para los trabajadores pobres, los jóvenes, las mujeres, o las microempresas y pequeñas empresas	10	Estados Miembros	44	18	9	2	10	5	-
2a.1 (iv) Número de asociaciones regionales e internacionales, incluidas las que se establezcan con las organizaciones multilaterales y las instituciones de Bretton Woods, que utilizan las investigaciones, las herramientas o los productos de la OIT para formular recomendaciones de política sobre el empleo productivo y el trabajo decente	5	asociaciones	11	2	2	1	1	2	3

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
2a.1 (v) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar o perfeccionar indicadores clave del mercado de trabajo, o para concebir o perfeccionar el análisis de las tendencias del empleo y del mercado de trabajo	10	Estados Miembros	19	13	-	-	6	-	-
2a.2 (i) Número de Estados Miembros que utilizan herramientas o metodologías de la OIT para aumentar la proporción de programas de inversión pública o privada destinada a inversiones con alto coeficiente de empleo	15	Estados Miembros	18	10	1	-	7	-	-
2a.2 (ii) Número de Estados Miembros que demuestran la viabilidad técnica, práctica y económica de los programas de infraestructuras con alto coeficiente de empleo	12	Estados Miembros	16	10	2	-	3	1	-
2a.3 (i) Número de Estados Miembros que utilizan la asistencia técnica, los datos, la formación, las herramientas o las metodologías de la OIT para formular políticas, planes de acción o programas nacionales que promueven el empleo productivo, los derechos en el trabajo, y/o la adecuada protección social para los jóvenes de ambos sexos	15	Estados Miembros	17	10	2	1	3	1	-
2b.1 (i) Número de Estados Miembros cuyos mandantes elaboran nuevas políticas de formación o modifican las existentes para que respondan mejor al mercado de trabajo o al desarrollo técnico, y para hacerlas más accesibles a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo	18	Estados Miembros	17	5	3	-	6	3	-
2b.2 (i) Número de Estados Miembros que mejoran los servicios públicos de empleo o el entorno normativo de los servicios privados de empleo para que respondan mejor al mercado de trabajo o sean más accesible a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo	6	Estados Miembros	7	2	1	-	2	2	-
2c.1 (i) Número de mandantes y otras organizaciones que recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para establecer políticas o disposiciones centradas en promover las pequeñas empresas y las cooperativas	10	Estados Miembros	22	20	2	-	-	-	-
2c.2 (i) Número de mandantes y de otras organizaciones que utilizan las herramientas o metodologías de la OIT para establecer programas centrados en el desarrollo económico local, la mejora de las cadenas de valor, o la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo	100	organizaciones	75	30	6	2	32	5	-

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
2c.2 (ii) Número de organizaciones y de empresas multinacionales que recurren a la asistencia técnica o a la formación de la OIT para integrar los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en sus programas, actividades o políticas de organización	30	organizaciones	47	17	22	-	-	8	-
2c.3 (i) Número de Estados Miembros en situaciones de crisis que utiliza un conjunto de medidas coordinadas integrado por la asistencia técnica, herramientas o enfoques de la OIT para establecer programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo	10	Estados Miembros	16	5	2	2	7	0	-
<b>Objetivo estratégico: Protección social</b>									
3a.1 (i) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para obtener datos exhaustivos en materia de seguridad social	50	Estados Miembros	51	12	8	1	20	10	-
3a.1 (ii) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para formular políticas de seguridad social que extienden la cobertura a más personas y/o aumentan el nivel o la gama de las prestaciones	15	Estados Miembros	17	8	4	1	4	-	-
3a.2 (i) Número de Estados Miembros que aplican la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para poner en práctica los principios de las normas de la OIT en materia de seguridad social o que utilizan las herramientas de la OIT para mejorar la eficacia y eficiencia administrativa y la sostenibilidad financiera	10	Estados Miembros	18	7	5	-	2	4	-
3a.2 (ii) Número de Estados Miembros en que funcionarios formados por la OIT para la buena gobernanza, planificación y gestión de la seguridad social acceden a un empleo, o se mantienen en el empleo, en los órganos responsables de elaborar la política social	15	Estados Miembros	26	9	12	1	2	2	-
3b.1 (i) Número de Estados Miembros en que los mandantes aplican los conocimientos o las herramientas de la OIT para formular políticas de mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud	20	Estados Miembros	17	2	6	-	4	5	-
3b.1 (ii) Número de Estados Miembros que, con asistencia de la OIT, ratifican convenios o consolidan la aplicación de las normas de la OIT en materia de seguridad y salud, inspección del trabajo y condiciones de trabajo (incluidas la adopción de normativas; la creación de órganos reguladores u órganos asesores tripartitos; o la consolidación de órganos reguladores o tripartitos)	50	Estados Miembros	42	9	7	3	8	15	-

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
3b.1 (iii) Número de Estados Miembros en que, con la asistencia técnica de la OIT, los mandantes elaboran programas; crean órganos reguladores o tripartitos; consolidan órganos reguladores o tripartitos; fortalecen las organizaciones de empleadores o de trabajadores; o refuerzan los servicios de apoyo orientados al lugar de trabajo a fin de propiciar la ejecución de los programas	30	Estados Miembros	24	4	7	-	7	6	-
3c.1 (i) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral que reflejan los principios, orientaciones o prácticas óptimas del Marco multilateral	5	Estados Miembros	9	1	2	-	4	2	-
3c.1 (ii) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral centradas en las necesidades de las mujeres y otros trabajadores migrantes vulnerables	7	Estados Miembros	5	-	-	-	3	2	-
3c.1 (iii) Número de Estados Miembros que reciben trabajadores migrantes y que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas o programas orientados a reforzar la protección, reducir la discriminación y mejorar la integración de los trabajadores migrantes	5	Estados Miembros	2	-	-	1	1	-	-
3d.1 (i) Número de Estados Miembros que integran principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en sus políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo	20	Estados Miembros	20	11	1	-	6	2	-
3d.1 (ii) Número de Estados Miembros en los que cada mandante tripartito cuenta con un punto focal debidamente formado en lo relativo al VIH/SIDA, adopta una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo que toma en consideración las cuestiones de género, e incluye un plan de ejecución de duración determinada debidamente financiado	20	Estados Miembros	21	11	2	-	6	2	-
3d.1 (iii) Número de Estados Miembros en los que al menos 20 lugares de trabajo formales o informales proporcionan servicios de prevención e información sobre el tratamiento del VIH/SIDA, así como atención y apoyo a los trabajadores, ya sea a través de comités bipartitos encargados de las cuestiones relativas al VIH/SIDA que hayan recibido previamente formación en materia de formulación de políticas y concepción/ejecución/seguimiento de programas, ya sea a través de asociaciones con las autoridades nacionales que se ocupan del SIDA	20	Estados Miembros	20	13	2	-	4	1	-

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
3d.2 (i) Número de trabajadores, incluidos los de la economía informal, que demuestran mayores conocimientos de las cuestiones relativas al VIH/SIDA y que tienen acceso a servicios de orientación a través de mecanismos en el lugar de trabajo, coordinados y aplicados por comités bipartitos sobre VIH/SIDA	14	Estados Miembros	15	8	-	-	5	2	-
3d.3 (i) Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de empleadores o de trabajadores participan activamente en la redacción de marcos jurídicos nacionales sobre el SIDA que integran principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, así como en los procesos de toma de decisiones y de ejecución de las estructuras nacionales, incluidos los mecanismos nacionales de coordinación del Fondo Mundial	12	Estados Miembros	16	10	-	-	3	3	-
<b>Objetivo estratégico: Diálogo social</b>									
4a.1 (i) Número de casos en que organizaciones de empleadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para proporcionar nuevos servicios o adaptar los existentes a fin de que respondan a las necesidades de los miembros actuales y potenciales	30	casos	58	19	12	-	21	6	-
4a.2 (i) Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para integrar los convenios de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y el Programa Global de Empleo en la planificación estratégica y/o las técnicas de organización, las metodologías de formación, las políticas, los planes de acción, o los programas de formación	15	casos	15	0	2	3	8	2	-
4a.2 (ii) Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para integrar en las actividades la planificación estratégica y las técnicas de organización o para mejorar los métodos de formación	11	casos	12	3	4	-	3	2	-
4a.2 (iii) Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para aplicarlas a políticas, planes de acción o programas de formación relativos a los siguientes temas y ámbitos relacionados con el trabajo decente: derechos sindicales; reducción de la pobreza; trabajo infantil; migrantes; género; empleo; economía informal; seguridad social; zonas francas industriales; seguridad y salud en el trabajo, o VIH/SIDA en el lugar de trabajo	30	casos	47	12	12	2	12	9	-

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
4b.1 (i) Número de casos en los que organizaciones de empleadores participan en discusiones políticas en los planos nacional, regional o internacional, y en los que dicha participación desemboca en una mejora del entorno político para las empresas	20	casos	16	-	10	-	6	-	-
4b.1 (ii) Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para participar en los mecanismos y procedimientos de supervisión con el fin de contribuir a un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las normas internacionales del trabajo	10	casos	13	-	4	-	9	-	-
4b.1 (iii) Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para participar en debates políticos sobre la promoción de los objetivos del trabajo decente ante distintas instituciones y organismos (instituciones de Bretton Woods, organismos de las Naciones Unidas, etc.) en distintos procesos y marcos (estrategias de lucha contra la pobreza, MANUD, programas de trabajo decente por país, etc.)	10	casos	36	19	4	4	8	1	-
4b.1 (iv) Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica, los productos o las herramientas de la OIT para participar en programas mundiales de calificación o en foros de debate político por Internet, para implicarse en debates políticos a través de listas de direcciones de correo electrónico, o para presentar a las redes sindicales investigaciones sobre políticas (basadas en datos desglosados por sexo y estudios analíticos con perspectiva de género)	10	casos	13	4	3	-	3	3	-
4b.1 (v) Número de casos en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan juntas en debates sobre política social y laboral	10	casos	18	3	9	1	4	1	-
4c.1 (i) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para ratificar los Convenios clave de la OIT (núms. 144, 150, 151 y 154) sobre la consulta tripartita, la administración del trabajo y la promoción de la negociación colectiva	20	Estados Miembros	5	2	-	-	1	2	-
4c.1 (ii) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para formular nuevas políticas o leyes laborales, o modificar las existentes, de modo que reflejen las normas del trabajo de la OIT	5	Estados Miembros	13	3	-	1	4	5	-

Indicadores	Meta		Resultado						
	Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
4c.2 (i) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para crear o modificar instituciones del ministerio de trabajo, incluidas las instituciones que promueven el diálogo social, para poner en práctica las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154	10	Estados Miembros	18	5	6	1	4	2	-
4c.2 (ii) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la capacitación de los gestores o del personal de las instituciones del ministerio de trabajo u otras organizaciones con el fin de aplicar las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154	10	Estados Miembros	16	8	2	-	2	4	-
4c.2 (iii) Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la sensibilización y la eficacia de las instituciones o programas del ministerio de trabajo respecto de la puesta en práctica de las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154	10	Estados Miembros	13	2	4	1	2	4	-
4c.2 (iv) Número de casos en que los mandantes tripartitos participan activamente en los procesos regionales y subregionales de diálogo social	5	casos	3	3	-	-	-	-	-
4d.1 (i) Número de casos en que los mandantes logran un consenso para adoptar conclusiones, recomendaciones, códigos o directrices en reuniones sectoriales	75	porcentaje de reuniones	80	-	-	-	-	-	80
4d.1 (ii) Número de casos en que se aplican las medidas de seguimiento previstas en las recomendaciones adoptadas por las reuniones sectoriales	10	casos	14	-	-	-	-	-	14
4d.2 (i) Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para ratificar convenios sectoriales	20	casos	29	1	4	1	7	16	-
4d.2 (ii) Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para formular políticas sectoriales basadas en repertorios de recomendaciones prácticas o directrices sectoriales	8	casos	7	3	-	-	1	3	-
4d.2 (iii) Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para elaborar planes nacionales de acción tripartitos sobre cuestiones de carácter sectorial	8	casos	16	8	4	-	-	4	-

Indicadores		Meta		Resultado						
		Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
<b>Resultados conjuntos inmediatos</b>										
Coherencia de las políticas (i)	Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para revisar sus políticas sociales y económicas en relación con el trabajo decente	10	Estados Miembros	17	6	2	-	8	1	-
Coherencia de las políticas (ii)	Número de iniciativas bilaterales, multilaterales e interorganizaciones que exigen la coordinación de los programas y políticas de las organizaciones de que se trate en relación con el Programa de Trabajo decente	10	iniciativas	10	-	-	-	-	-	10
Economía informal (i)	Número de casos en que los programas por países de las Naciones Unidas incorporan y aplican las normas, directrices, herramientas o conocimientos de la OIT para elaborar iniciativas integradas con miras a generar oportunidades de empleo productivo y protección social para los trabajadores y productores de la economía informal como medio para facilitar la transición a la economía formal	15	casos	2	1	1	-	-	-	-
Economía informal (ii)	Número de casos en que, mediante el diálogo tripartito, gobiernos, empleadores y trabajadores utilizan los conocimientos y enfoques de la OIT en la elaboración de políticas relativas a la economía informal	5	casos	32	8	5	3	11	5	-
Inspección del trabajo (i)	Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para llevar a cabo auditorías tripartitas de sus sistemas de inspección del trabajo	10	Estados Miembros	17	2	3	3	3	6	-
Inspección del trabajo (ii)	Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para formular planes nacionales de acción sobre la inspección del trabajo	15	Estados Miembros	11	-	4	1	1	5	-
Inspección del trabajo (iii)	Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para incrementar los recursos financieros asignados a la inspección del trabajo	10	Estados Miembros	12	-	5	7	-	-	-

Indicadores		Meta		Resultado						
		Núm.	Unidad	Total	África	Las Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	Mundial
Igualdad de género (i)	Número de casos en que se recurre a la asistencia de la OIT en el marco de los programas por países de las Naciones Unidas y las decisiones nacionales adoptadas en esos países para formular políticas o programas centrados en: aumentar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres por lo que respecta a la formación y el desarrollo de las calificaciones; mejorar la contratación y la retención del personal; promover el ascenso de mujeres a puestos en los niveles de toma de decisiones; fomentar el espíritu empresarial de la mujer, o promover el acceso de las mujeres a la financiación y los recursos	15	casos	14	6	2	1	4	1	-
Igualdad de género (ii)	Número de casos de países que adoptan programas, legislación, políticas, convenios colectivos o decisiones judiciales para poner en práctica las principales disposiciones de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, independientemente de que hayan ratificado o no dichos instrumentos	20	casos	20	-	11	-	9	-	-
Microfinanciación (i)	Número de casos en que los mandantes participan en la elaboración o aplicación de políticas de microfinanciación, fondos sociales, o regímenes de crédito que benefician a los trabajadores pobres u otros grupos vulnerables	25	casos	24	21	-	-	1	2	-

## Anexo II

### Criterios de referencia para el período de planificación 2010-2015

En el presente anexo se presentan los criterios de referencia para los indicadores del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y del Programa y Presupuesto para 2010-2011, que debían establecerse sobre la base de los resultados obtenidos en 2008-2009<sup>1</sup>. Para establecer estos criterios de referencia, la Oficina evaluó los resultados de 2008-2009 utilizando los indicadores y criterios de medición que se aplicarán en 2010-2011. Este ejercicio reveló que algunas de las metas alcanzadas según el marco de resultados de 2008-2009 no podrían ser objeto de informe bajo el marco de resultados para 2010-2011.

#### Objetivo estratégico: Empleo

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

#### Resultado 1: Fomento del empleo

*Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos*

<b>Indicador 1.1.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran políticas y programas de empleo nacionales, sectoriales o locales en sus marcos de desarrollo	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 8 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 10 Estados Miembros

<b>Indicador 1.2.</b> Número de Estados Miembros cuyas autoridades públicas nacionales, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas en materia de finanzas sociales que fomentan empleos y servicios decentes para los trabajadores pobres por intermedio de instituciones financieras locales	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 9 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 0
<b>Observación:</b> Los criterios de medición de este indicador reflejan un cambio de tendencia entre la rendición de cuentas sobre resultados en cuanto a instituciones financieras individuales en 2008-2009 y la rendición de cuentas sobre resultados en cuanto a cambios en las políticas financieras nacionales. La labor realizada durante el período 2008-2009 condujo a resultados en materia de políticas que responden a uno o dos de los criterios de medición para 2010-2011, pero no a los tres a la vez. La Oficina controlará si el requisito de responder a los tres criterios a la vez permite medir en forma adecuada los resultados que se pueden alcanzar con el apoyo de la OIT con respecto a este indicador.	

<sup>1</sup> Para ver la lista completa de indicadores y sus criterios de medición, consultar el Programa y Presupuesto para 2010-2011.

**Indicador 1.3.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en marcha o refuerzan sistemas de información y análisis sobre el mercado laboral y difunden información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional

<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 4 Estados Miembros
--	--

**Indicador 1.4.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incluyen el fomento del empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus medidas de reducción de riesgos y recuperación en casos de catástrofe, así como en sus programas de prevención de conflictos, reconstrucción y recuperación

<b>Meta para 2010-2011:</b> 7 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 6 Estados Miembros
--	--

**Observación:** Debido a un error editorial, se han omitido las palabras «o conflictos» al final del enunciado del primer criterio de medición de este indicador tal como se publicó en el Programa y Presupuesto para 2010-2011. El tenor del primer criterio debería ser el siguiente: «se están aplicando programas de recuperación sostenibles e intensivos en empleo para hacer frente a las pérdidas de empleos ocasionados por catástrofes o conflictos».

**Indicador 1.5.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, están incrementando el contenido de empleo de las inversiones en programas de infraestructura y desarrollo local con alto coeficiente de empleo

<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 0
--	---

**Observación:** Para este indicador se han establecido criterios de medición estrictos y exhaustivos de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y las prioridades del Pacto Mundial para el Empleo. Durante el período 2008-2009 muchos Estados Miembros alcanzaron resultados que responden en parte a los criterios de medición, pero aun necesitan apoyo de la OIT para involucrar a todos los mandantes (primer criterio) y para integrar todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente (segundo criterio).

**Indicador 1.6.** Número de Estados Miembros en los que, con el apoyo de la OIT, los gobiernos o las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores han tomado iniciativas en ámbitos de política que facilitan la transición de las actividades informales hacia la economía formal

<b>Meta para 2010-2011:</b> 6 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 0
--	---

**Observación:** Con el apoyo de la OIT, varios países han alcanzado resultados que responden en parte a uno de los dos criterios de medición, pero no a los dos. El propósito del segundo criterio, que comprende al menos dos tipos de medidas que faciliten la transición hacia la economía formal, es de fomentar un enfoque para abordar las actividades informales más completo e integrado del que se ha aplicado hasta ahora en muchos países.

## **Resultado 2: Desarrollo de las competencias profesionales**

*El desarrollo de las competencias profesionales aumenta*

*la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad*

*de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento*

**Indicador 2.1.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran el desarrollo de las competencias profesionales en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo

<b>Meta para 2010-2011:</b> 8 Estados Miembros, de los cuales al menos 3 en África	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 6 Estados Miembros, de los cuales 2 en África
--	---

**Indicador 2.4.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen los servicios de empleo para cumplir los objetivos de la política de empleo

<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros, de los cuales al menos 2 en África	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 4 Estados Miembros, de los cuales 2 en África
--	---

<b>Indicador 2.5.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, desarrollan y aplican políticas y programas integrados para promover el empleo productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 15 Estados Miembros, de los cuales al menos 6 en África	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 6 Estados Miembros, de los cuales 4 en África
<b>Observación:</b> La discrepancia entre la meta para 2010-2011 y el criterio de referencia en 2008-2009 se debe principalmente al cambio en los criterios de medición a fin de promover enfoques más completos e integrados en el desarrollo y la aplicación de políticas y programas en materia de empleo de los jóvenes.	

### **Resultado 3: Empresas sostenibles**

#### *Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles*

<b>Indicador 3.1.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, reforman sus marcos normativos o de políticas con el fin de introducir mejoras en un entorno propicio para las empresas sostenibles	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 18 Estados Miembros
<b>Observación:</b> La información utilizada como criterio de referencia corresponde a empresas cooperativas. Respecto de los otros tipos de empresas, la labor realizada en el marco del nuevo mandato que prevé crear un entorno favorable para las empresas, establecido en las Conclusiones de la reunión de la Conferencia de 2007 relativas a la promoción de empresas sostenibles, ha permitido desarrollar nuevas herramientas de diagnóstico y materiales de formación y promocionales destinados a respaldar la aplicación del mandato a nivel de los países.	

<b>Indicador 3.2.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial y programas de creación de empleo productivo y trabajo decente	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 10 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 7 Estados Miembros

<b>Indicador 3.3.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica programas para fomentar la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 0
<b>Observación:</b> El fomento de prácticas empresariales responsables y sostenibles, establecido en virtud de las Conclusiones de la reunión de la Conferencia de 2007, constituye un área de trabajo relativamente nueva. Durante el período 2008-2009 se llevaron a cabo actividades de sensibilización y se desarrollaron programas nacionales y sectoriales.	

<b>Indicador 3.4.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas que integran los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 0
<b>Observación:</b> Para este indicador se han establecido criterios de medición difíciles de satisfacer durante un bienio. Es el caso en particular del segundo criterio que se refiere al establecimiento de políticas dirigidas a atraer inversiones extranjeras directas. La Oficina controlará si el requisito de responder a los dos criterios a la vez permite medir en forma adecuada los resultados que se pueden alcanzar con el apoyo de la OIT con respecto a este indicador.	

**Objetivo estratégico: Protección social**

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

**Resultado 4: Seguridad social**

*Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género*

**Indicador 4.2.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan políticas para mejorar la cobertura de la seguridad social, en particular la de los grupos excluidos

<b>Meta para 2010-2011:</b> 3 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 3 Estados Miembros
--	--

**Indicador 4.3.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran el marco jurídico, la gestión general y la gestión financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo

<b>Meta para 2010-2011:</b> 8 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 8 Estados Miembros
--	--

**Resultado 6: Seguridad y salud en el trabajo**

*Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo*

**Indicador 6.1.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo

<b>Meta para 2010-2011:</b> 10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 13 Estados Miembros, repartidos en 4 regiones
---	---

**Indicador 6.2.** Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, aplican programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo

<b>Meta para 2010-2011:</b> 10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 5 Estados Miembros, repartidos en 2 regiones
---	--

**Resultado 7: Migración laboral**

*Un número mayor de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente*

**Indicador 7.1.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas de migración laboral que tienen en cuenta las cuestiones de género para proteger a los trabajadores migrantes y en las que se reflejan el Marco Multilateral de la OIT y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes

<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 3 Estados Miembros
--	--

**Indicador 7.2.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y prácticas de migración laboral que tienen en cuenta la dimensión de género y en las que se refleja el Marco multilateral de la OIT a fin de promover el empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores migrantes

<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 3 Estados Miembros
--	--

**Resultado 8: VIH/SIDA**

*El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA*

<b>Indicador 8.1.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan una política nacional tripartita sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo como parte de la respuesta nacional ante el SIDA	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 50 Estados Miembros, de los cuales al menos 10 en África, 5 en Asia y en las Américas, 3 en Europa y 2 en los Estados árabes	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 14 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 5 en las Américas y 2 en Europa.
<b>Observación:</b> Se ha establecido una meta alta con el propósito de fomentar la aplicación del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA</i> o de una norma de la OIT relativa al VIH/SIDA, si la Conferencia la adopta en junio de 2010.	

<b>Indicador 8.2.</b> Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, toman medidas importantes para aplicar en el lugar de trabajo programas relativos al VIH/SIDA	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 10 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 30 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 13 en Asia, 5 en las Américas y 2 en Europa.

**Objetivo estratégico: Diálogo social**

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

**Resultado 9: Organizaciones de empleadores**

*Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas*

<b>Indicador 9.2.</b> Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, crean o refuerzan considerablemente sus servicios para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 15 organizaciones de empleadores	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 40 organizaciones de empleadores

<b>Indicador 9.3.</b> Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, aumentan su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas en los planos nacional, regional e internacional	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 15 organizaciones de empleadores	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 15 organizaciones de empleadores

**Resultado 10: Organizaciones de trabajadores**

*Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas*

<b>Indicador 10.1.</b> Número de organizaciones nacionales de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, incluyen el Programa de Trabajo Decente en su planificación estratégica y programas de formación	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 30 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 6 en África, en Asia y en las Américas, y 2 en Europa y en los Estados árabes	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> organizaciones de trabajadores en 33 Estados Miembros, de los cuales 6 en África, 6 en las Américas, 13 en Asia, 5 en Europa y 3 en los Estados árabes

**Indicador 10.2.** Número de organizaciones de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, logran un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo a través de su participación en los debates sobre políticas a nivel nacional, regional o internacional

**Meta para 2010-2011:** 20 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 4 en África, en Asia y en las Américas, 2 en Europa y 1 en los Estados árabes

**Criterio de referencia en 2008-2009:** organizaciones de trabajadores en 32 Estados Miembros, de los cuales 15 en África, 8 en Asia, 6 en las Américas y 3 en los Estados árabes

### **Resultado 11: Administración del trabajo y legislación laboral**

*Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces*

**Indicador 11.3.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan nuevas leyes laborales o mejoran las existentes, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y en consulta con los interlocutores sociales

**Meta para 2010-2011:** 5 Estados Miembros repartidos en todas las regiones

**Criterio de referencia en 2008-2009:** 2 Estados Miembros

**Observación:** La información utilizada como criterio de referencia corresponde al primer criterio de medición de este indicador. Dicho criterio refleja el hecho de haber pasado de concentrarse en el desarrollo de nuevas leyes (que ha sido objeto de medición bajo el indicador pertinente de 2008-2009), a la adopción de nuevas leyes. Para determinar el criterio de referencia se tenido en cuenta esto, además del requisito de que las nuevas leyes deban reflejar por lo menos el 50 por ciento de los comentarios de la Oficina.

### **Resultado 13: Trabajo decente en los sectores económicos**

*Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector*

**Indicador 13.1.** Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, aplican normas, repertorios de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial

**Meta para 2010-2011:** 15 Estados Miembros

**Criterio de referencia en 2008-2009:** 19 Estados Miembros

**Observación:** Todos los Estados Miembros a los que alude el criterio de referencia satisfacen el primer criterio de medición de este indicador.

**Indicador 13.2.** Número de Estados Miembros en los que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas significativas para promover el Programa de Trabajo Decente en sectores específicos

**Meta para 2010-2011:** 10 Estados Miembros

**Criterio de referencia en 2008-2009:** 5 Estados Miembros

**Observación:** Se han enmendado ligeramente los criterios de medición de este indicador después de la publicación del Programa y Presupuesto para 2010-2011 para que puedan medirse y ser objeto de informe los resultados obtenidos en Estados Miembros con el apoyo del programa Mejores Trabajos. Deberían tener el tenor siguiente:

“Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos uno de los criterios siguientes:

- se adopta una política o un plan de acción nacional, regional o local, con la financiación necesaria, para aplicar las recomendaciones o conclusiones de las reuniones sectoriales de la OIT;
- se establece a nivel sectorial un sistema tripartito de evaluación y mejora que confirma una mayor conformidad con las normas internacionales del trabajo, incluyendo a las normas fundamentales del trabajo, y una mejora en las condiciones de trabajo para los trabajadores del sector”.

## **Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

### **Resultado 14: Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva:**

*Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva*

<b>Indicador 14.1.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 10 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 8 Estados Miembros

### **Resultado 15: Trabajo forzoso**

*Se elimina el trabajo forzoso*

<b>Indicador 15.1.</b> Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas, programas o actividades específicos para mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la erradicación del trabajo forzoso	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 10 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 8 Estados Miembros

### **Resultado 17: Discriminación en el trabajo**

*Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación*

<b>Indicador 17.1.</b> Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos a fin de mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la no discriminación	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 2 Estados Miembros

### **Resultado 18: Normas internacionales del trabajo**

*Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo*

<b>Indicador 18.1.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas para aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para atender las cuestiones planteadas por los órganos de control	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 55 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 41 Estados Miembros
<b>Observaciones:</b> La información utilizada como criterio de referencia corresponde a los Estados Miembros que han realizado progresos en la aplicación de los convenios pertinentes, de los cuales la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha tomado nota con satisfacción. A fines de 2009 no se había terminado el análisis de los casos sobre los cuales la Comisión de Expertos ha tomado nota con interés. La información utilizada como criterio de referencia no abarca los convenios fundamentales que son objeto de medición dentro de los resultados correspondientes.	

<b>Indicador 18.2.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incorporan los principios y derechos contemplados en las normas internacionales del trabajo a marcos de asistencia para el desarrollo y a otras iniciativas importantes	
<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 6 Estados Miembros
<b>Observación:</b> La información utilizada como criterio de referencia corresponde a los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.	

<b>Indicador 18.4.</b> Número de Estados Miembros que cuentan con un programa de trabajo decente por país que incluye un componente normativo entre las prioridades nacionales establecidas por los mandantes tripartitos	
---	--

<b>Meta para 2010-2011:</b> 15 Estados Miembros	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 19 Estados Miembros
---	---

## Coherencia de las políticas

### **Resultado 19: Incorporación del trabajo decente**

*Los Estados Miembros adoptan un enfoque integrado del trabajo decente y lo sitúan en el centro de sus políticas económicas y sociales, respaldados por los principales organismos de las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales*

<b>Indicador 19.1.</b> Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, sitúan el objetivo del trabajo decente como un elemento cada vez más central de la formulación de políticas	
--	--

<b>Meta para 2010-2011:</b> 15 Estados Miembros, de los cuales al menos 4 en África y 2 en las demás regiones	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 0
---	---

<b>Observación:</b> Aunque muchos Estados Miembros han realizado progresos en la incorporación de aspectos relacionados con el trabajo decente en las políticas económicas y sociales, no se puede decir de ningún Estado Miembro que haya satisfecho por completo los criterios de medición de este indicador durante el período 2008-2009.
--

<b>Indicador 19.2.</b> Número de organismos internacionales o instituciones multilaterales clave que, mediante la colaboración con la OIT, incorporan el trabajo decente en sus políticas y programas	
---	--

<b>Meta para 2010-2011:</b> 5 organismos internacionales o instituciones multilaterales	<b>Criterio de referencia en 2008-2009:</b> 3 organismos internacionales
---	--

## Anexo III

### Medidas tomadas en relación con las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 97.<sup>a</sup> y 98.<sup>a</sup> reuniones (2008 y 2009)

#### *97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (junio de 2008)*

Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización

En marzo de 2009 el Consejo de Administración ratificó un plan de aplicación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. A finales de 2009 se pusieron en práctica varios elementos de este plan, entre los que cabe mencionar la preparación de las cuatro estrategias basadas en resultados sobre recursos humanos, conocimientos, tecnología de la información y cooperación técnica, aprobadas por el Consejo de Administración en noviembre de 2009. Con el fin de fortalecer la coherencia y la cooperación en la Oficina, a mediados de 2009 comenzó a utilizarse la planificación del trabajo basada en los resultados, que se implantará definitivamente a principios de 2010; asimismo, en el curso del año se introdujo de forma escalonada un nuevo sistema de gestión del rendimiento que estará plenamente operativo en 2010. Prosigue la aplicación de la estructura en dos niveles para las oficinas exteriores aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2009.

Por lo que respecta a la medición del trabajo decente, a finales de 2009 estaba a punto de completarse la elaboración de cuatro perfiles de trabajo decente por país; además, se están adoptando las medidas necesarias para el desarrollo de indicadores y de sus correspondientes definiciones técnicas. En cuanto a la mejora de los métodos de trabajo del Consejo de Administración y del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración estableció un grupo de trabajo cuya primera reunión se celebró en noviembre de 2009. Se convino en que a comienzos de 2010 se llevarían a cabo nuevas consultas tripartitas y que, en noviembre de 2010, la Oficina presentaría propuestas para mejorar los métodos de trabajo del Consejo de Administración.

La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 incluirá un punto recurrente relativo al informe sobre el objetivo estratégico del empleo. Para la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2010 se convocará nuevamente al Grupo Directivo para el seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa a fin de que examine la experiencia adquirida y las enseñanzas derivadas de la organización de la primera discusión sobre un punto recurrente relativa al empleo.

#### Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza

En el contexto de las medidas de seguimiento de esta resolución la Oficina creó un equipo de expertos cuyo objetivo consiste en garantizar la actuación coherente y rápida en el conjunto de la Oficina. Las tareas del equipo incluyen la preparación de un informe para el Consejo de Administración con un balance de las actividades emprendidas previamente por la OIT en el sector rural; además, el informe deberá determinar los enfoques, herramientas y enseñanzas que puedan resultar de utilidad en las labores futuras; las tareas del equipo de expertos también incluyen la preparación de una lista de fácil acceso en la que figuren las herramientas pertinentes de la OIT. Las áreas de trabajo prioritarias son la

recopilación de datos sobre el empleo rural, la inspección del trabajo y la incorporación de la dimensión rural en los Programas de Trabajo Decente por País. En marzo de 2009, la FAO, el FIDA y la OIT organizaron una reunión técnica de tres días «sobre deficiencias, tendencias e investigaciones actuales respecto de las dimensiones de género en el empleo agrícola y rural: distintas vías para superar la pobreza». En ella se hizo hincapié en las relaciones entre empleo agrícola, género, trabajo infantil, empresas, cooperativas y creación de infraestructuras. Un resultado concreto de esta reunión fue la elaboración conjunta de 12 informes de política sobre trabajo decente. En julio de 2009, en una reunión de la OIT y el FIDA se examinaron los objetivos, los principales ejes de trabajo y los productos y métodos de trabajo de cada Organización; además, se identificaron los ámbitos concretos en los que podía desplegarse la cooperación entre ambos organismos.

#### Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial

En marzo de 2009 la OIT organizó un Taller técnico tripartito sobre el impacto de la crisis de los precios de los alimentos sobre el trabajo decente y, el 26 de junio se incorporó oficialmente al Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la crisis mundial de la seguridad alimentaria de la ONU. Según las conclusiones adoptadas por el taller tripartito, es necesario que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen en la formulación y ejecución de los planes nacionales para garantizar la seguridad alimentaria. En su *Informe sobre los progresos realizados entre abril de 2008 y octubre de 2009*, el Equipo de Tareas reconoció explícitamente que «el trabajo decente constituye un elemento fundamental de la seguridad alimentaria». En una ronda de consultas celebrada a mediados de 2009, las organizaciones de empleadores y de trabajadores se mostraron interesadas en emprender, a título de experiencia piloto, actividades a escala nacional en los cuatro Estados Miembros que constituyen los principales países destinatarios de este Equipo de Tareas. Por otra parte, la Oficina suministró información analítica sobre el empleo, el diálogo y la protección social de un tercio de los países prioritarios del Equipo de Tareas.

#### Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo

Tras la adopción de esta resolución la Oficina imprimió una nueva orientación a su labor con el propósito de cumplir las prioridades en materia de investigación, asistencia técnica, promoción y alianzas mundiales de colaboración que allí se establecían. El enfoque que subyace al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, el programa de investigación para el bienio 2010-2011, la iniciativa para renovar la colaboración con la UNESCO y las organizaciones regionales y el nuevo curso elaborado en colaboración con el Centro de Turín reflejan el empeño de la Oficina de potenciar los servicios que presta a los mandantes en el terreno de la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente, que constituyen los pilares fundamentales de la empleabilidad de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible. Los principios y prioridades sobre formación, readaptación profesional y servicios de mediación en el mercado de trabajo que figuran en la resolución fueron objeto de un desarrollo ulterior en el Pacto Mundial para el Empleo, y constituyen un elemento esencial de la estrategia de la Oficina para ayudar a sus mandantes a ponerlo en práctica.

**98.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (junio de 2009)****Resolución titulada «Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo»**

Desde la adopción de esta resolución la Oficina ha realizado una reasignación de los recursos para estar en condiciones de responder al creciente número de solicitudes de servicios formuladas por los mandantes en relación con la crisis. Entre los elementos fundamentales de la estrategia de la Oficina para ayudar a sus mandantes figuran los siguientes: asistencia técnica a países y regiones; investigación y análisis; intercambio de conocimientos y desarrollo de capacidades; y diálogo internacional en materia de políticas. En noviembre de 2009 el Director General anunció la adopción de disposiciones especiales de gestión para proporcionar asistencia integrada a los mandantes, particularmente a nivel de los países. La labor realizada con arreglo a dichas disposiciones se ha venido integrando en los planes de trabajo basados en resultados que se están elaborando con el objeto de cumplir las metas establecidas en el Programa y Presupuesto para 2010-2011.

**Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente**

Tras la adopción de esta resolución se celebraron consultas a nivel de toda la Oficina sobre las prioridades que deben establecerse a fin de realizar progresos en materia de igualdad de género en el contexto del Programa y Presupuesto para 2010-2011 y del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. La resolución contenía una serie de conclusiones en las que se proporcionaba orientación sobre la manera de planificar estratégicamente las actividades futuras relacionadas con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Asimismo, en las conclusiones se planteaban medidas concretas para apoyar la formulación de políticas que tuvieran en cuenta la perspectiva de género tanto en el conjunto del Programa de Trabajo Decente como en las actividades de promoción, aumento de los conocimientos y desarrollo de capacidades destinadas a los mandantes. Además, en las conclusiones también se indicaba que la OIT debería movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, en particular en el sistema de las Naciones Unidas y con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, el G-8 y el G-20, con grupos e instituciones regionales y con los donantes. La resolución se difundió mediante actividades nacionales, regionales e internacionales de promoción y formación. El enfoque adoptado para dar efecto a la resolución fue ratificado por el Consejo de Administración en noviembre de 2009.