



Consejo de Administración

320.^a reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/PFA/1

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 31 de enero de 2014

Original: inglés

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Aplicación del programa de la OIT 2012-2013

Finalidad del documento

Este documento se presenta para debate y orientación.

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Repercusiones en materia de políticas: Véase más adelante «seguimiento requerido».

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: El Consejo de Administración proporcionará orientación a la Oficina en relación con la aplicación del programa de la OIT para 2014-2015 y la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017.

Unidad autora: Coordinación y preparación a cargo del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM).

Documentos conexos: GB.313/PFA/1, GB.313/PFA/1 (Add.), Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013, Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

Índice

	<i>Página</i>
Resumen	v
Introducción	1
Parte I	2
1. Tendencias en el mundo del trabajo y contexto de la aplicación del programa de la OIT	2
2. Resultados concretos obtenidos	4
2.1. Resultados en los países	4
2.2. Productos de difusión de conocimientos	9
2.3. Enseñanzas extraídas de las estrategias relativas a los resultados previstos...	13
3. Eficacia operacional.....	18
3.1. Dotación de personal y desarrollo de los recursos humanos	18
3.2. Recursos financieros.....	19
3.3. Gastos extrapresupuestarios de la OIT en 2012-2013	21
3.4. Coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas	26
3.5. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	27
3.6. Evaluación en la OIT	29
4. Eficacia institucional.....	32
4.1. Resultado 1 – Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT	32
4.2. Resultado 2 – Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.....	36
Parte II.....	38
5. Principales actividades a nivel regional	38
5.1. Región de África.....	38
5.2. Región de América Latina y el Caribe	39
5.3. Región de los Estados árabes.....	41
5.4. Región de Asia y el Pacífico.....	42
5.5. Región de Europa y Asia Central	43
6. Programas de Trabajo Decente por País	45
6.1. Logros alcanzados mediante la aplicación del Programa de Trabajo Decente en la India	45
6.2. Logros alcanzados mediante la aplicación del Programa de Trabajo Decente en el Senegal.....	46
6.3. Logros alcanzados mediante la aplicación del Programa de Trabajo Decente en la República de Moldova	47
7. Ejemplos seleccionados de la labor de la OIT	49
7.1. Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores	49
7.2. Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores	50
7.3. Igualdad de género	51
7.4. Países afectados por conflictos y desastres naturales	52

7.5. Programa Better Work.....	53
7.6. Legislación laboral	54
7.7. Trabajadores domésticos	55
7.8. Migración laboral	56
7.9. Empleo juvenil.....	57
7.10. Pisos de protección social.....	58
7.11. Salarios mínimos	59
7.12. Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	60
Anexo	61

Resumen

El bienio 2012-2013 ha sido un bienio de reforma y consolidación. Un nuevo Director General asumió funciones el 1.º de octubre de 2012; se revisaron las funciones de la alta dirección y las estructuras de gestión en la sede de la OIT; se ha mantenido el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, con los cuatro objetivos estratégicos y los 19 resultados, si bien se iniciaron en 2013 las labores en relación con las esferas de importancia decisiva que se habían establecido para 2014-2015.

En el curso del bienio la OIT realizó una serie de importantes estudios en los que se ofrecían datos de elaboración propia sobre el empleo, la protección social y los derechos fundamentales, junto con análisis de las políticas impulsoras de las tendencias observadas, y recomendaciones sobre otras medidas que podrían adoptarse, basadas en las normas internacionales del trabajo y en las orientaciones de los órganos de gobernanza.

La OIT ha participado activamente en las consultas mundiales sobre la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015, en particular, en los debates sobre la incidencia que han tenido o tendrán las políticas de empleo y de protección social en la reducción de la pobreza.

En el curso de 2012-2013 la OIT alcanzó más de 800 resultados concretos en 150 Estados Miembros, superándose en más de un tercio el número de metas establecidas a principios del bienio; en unos 100 de esos Estados se alcanzaron por lo menos tres resultados; un tercio de los resultados se obtuvieron en África, seguida de las Américas (26 por ciento) y de Asia y el Pacífico (22 por ciento); en 36 de los 50 indicadores establecidos se alcanzó o superó la meta, lo que representa una tasa de ejecución del 72 por ciento.

Se presentan datos detallados, por indicador de resultado y por región, de los resultados obtenidos que cumplen los criterios de medición y se desglosan con arreglo a una tipología que clasifica los resultados en cinco grandes categorías. De los datos se desprende que los resultados consistieron en: medidas de fortalecimiento de la capacidad para los mandantes (26 por ciento), para cuya ejecución el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín desempeñó un papel destacado; servicios de asesoramiento para la formulación de políticas (22 por ciento); servicios de asesoramiento jurídico en estrecha relación con las normas internacionales del trabajo (24 por ciento); apoyo a los programas (17 por ciento); y apoyo para la recopilación y análisis de datos (11 por ciento). El 32 por ciento de los resultados logrados estaban vinculados a dos resultados previstos (normas internacionales del trabajo y trabajo infantil), el 55 por ciento a cinco resultados previstos y el resto a 14 resultados previstos. Se presenta información resumida sobre estos resultados para cada una de las cinco regiones en una reseña de tres Programas de Trabajo Decente por País y en 12 descripciones temáticas de resultados logrados en diversos países y regiones.

Gracias a una gestión adecuada del presupuesto y a un control riguroso, la OIT ha podido prestar servicios a los mandantes por un valor de 646,5 millones de dólares de los Estados Unidos sufragados con cargo al presupuesto ordinario, a los que se suman 444 millones de dólares de fondos voluntarios extrapresupuestarios y 22 millones de dólares correspondientes a las contribuciones aportadas a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO).

Las actividades de la OIT han resultado ser más eficaces cuando los servicios prestados a los mandantes se combinaron con un análisis basado en datos rigurosos, lo cual fortaleció su capacidad para conformar las políticas e instituciones. El alcance de la

cooperación fue mayor cuando se contó con alianzas sólidas en el plano nacional, regional y mundial. Alcanzar plenamente resultados significativos suele requerir más de dos años, por lo que no puede afirmarse con rigor que todos los registrados se hayan conseguido únicamente durante el bienio.

La OIT siguió colaborando para lograr la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular dirigiendo o codirigiendo programas conjuntos sobre empleo y protección social en 16 de los 35 países que participan en la iniciativa «Unidos en la Acción». Se reforzó la función de evaluación de manera que durante el período se evaluó un tercio de todos los proyectos de cooperación técnica en curso.

Se emprendieron una serie de reformas para aumentar la eficacia institucional en ámbitos como la gestión de los recursos humanos y el desarrollo del personal, la centralización de las funciones de la información y de las tecnologías; el procesamiento de documentos y las comunicaciones internas. Se llevó a cabo un examen pormenorizado de las actividades en el terreno, se estableció un servicio de apoyo para los grupos gubernamentales, y en junio de 2013 se puso a prueba un enfoque más eficaz a fin de mejorar el funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo. La continuación de la reforma de los órganos de gobernanza permitió un desempeño más eficaz.

Introducción

1. En 2012-2013 la OIT llevó a cabo su programa en un contexto de lenta recuperación del empleo y de la economía mundial. En todas las regiones, los efectos persistentes de la crisis mundial han afectado a la situación social, laboral y del empleo, aunque no al mismo ritmo ni de la misma manera. Las tensiones resultantes han llevado a que se otorgue mayor protagonismo a la justicia social, ya se manifieste en forma de empleo juvenil, empleo de calidad, cobertura de la protección social, cumplimiento de la normativa laboral, eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, y diálogo social a nivel nacional, sectorial y empresarial. Asimismo, cada vez son más las solicitudes de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores para que se den verdaderas soluciones adaptadas a las circunstancias regionales y de los países, lo que pone a prueba la capacidad de respuesta de la OIT.
2. El presente informe se somete primero al Consejo de Administración de la OIT y después a la Conferencia Internacional del Trabajo. En él se pasa revista al programa de la OIT aplicado en 2012-2013 en consonancia con el Programa y Presupuesto bienal y el Marco de Políticas y Estrategias.
3. El informe se presenta en un nuevo formato que se deriva directamente de los debates mantenidos por el Consejo de Administración en marzo de 2012 en relación con el Informe sobre la Aplicación del Programa 2010-2011. En esa ocasión, el Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración pidieron que se dispusiese de información más accesible sobre los progresos alcanzados durante el bienio con respecto a mediciones del desempeño clave. Dicha información se considera esencial para que el Consejo de Administración pueda ejercer plenamente su función de órgano de gobernanza.
4. El Consejo de Administración también pidió a la Oficina que realizara ahorros derivados de una mayor eficacia mediante la reducción del volumen global de los documentos destinados a los órganos de gobernanza, razón por la cual el presente informe es mucho más breve que en años anteriores. Se facilita abundante información complementaria en línea (www.ilo.org/program), respecto de la cual se proporcionan las referencias oportunas a lo largo del informe.
5. Por consiguiente, con la nueva estructura del informe se pretende introducir mejoras en cuanto al volumen, la legibilidad y la coherencia, prestando especial atención a las enseñanzas extraídas y a algunos de los aspectos más destacados. El propósito general es adoptar un enfoque más analítico que permita analizar las bases y principales factores que determinan el logro de resultados integrados en lugar de limitarse a un recuento mecánico de metas alcanzadas.
6. El informe se estructura de la manera siguiente:
7. En la primera parte del informe se recoge información global relativa al desempeño en cuatro secciones distintas, en cada una de las cuales se describe un nivel de resultados.
 1. Tendencias en el mundo del trabajo: en esta sección se describe el contexto general y se presenta una rápida panorámica de la principal evolución laboral, social y de empleo por regiones.
 2. Resultados obtenidos con el apoyo de la OIT: en esta sección se recogen las metas por país alcanzadas en 2012-2013 con respecto a los resultados previstos en el Marco de

Políticas y Estrategias y se proporciona información complementaria sobre productos clave de difusión de conocimientos.

3. Eficacia operacional: en esta sección se examinan los recursos, los sistemas y los procedimientos aplicados a fin de obtener los resultados indicados.
 4. Eficacia institucional: en esta sección se examinan los progresos logrados con respecto a los resultados previstos en materia de gobernanza, apoyo y gestión y, más concretamente, en lo que atañe a la eficacia y eficiencia de la gobernanza de la Organización y la gestión de los recursos humanos, financieros, de la tecnología de la información y de la cooperación técnica de la OIT así como las funciones de supervisión.
- 8.** En la segunda parte del informe se proporcionan ejemplos de intervenciones de la OIT y se amplía la información relativa a los resultados al resaltar determinadas áreas de trabajo de capital importancia desarrolladas durante el bienio. Se divide en tres secciones:
5. Principales actividades desarrolladas en las cinco regiones de la OIT.
 6. Ejemplos ilustrativos de tres Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).
 7. Una serie de 12 ejemplos temáticos de la labor de la OIT emprendida durante el bienio.

Parte I

1. Tendencias en el mundo del trabajo y contexto de la aplicación del programa de la OIT

9. La OIT llevó a cabo su programa en 2012-2013 en un contexto de débil crecimiento económico mundial. Todas las regiones se están recuperando gradualmente de la grave recesión de 2008-2009 por muy distintos medios en los países en desarrollo, emergentes y en economías maduras, pero el denominador común en todos ellos es el de tratar de encontrar soluciones adecuadas a sus problemas sociales, laborales y de empleo.
10. A diferencia de África y Oriente Medio, se ha observado una rápida disminución del número de trabajadores pobres en Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe y Europa Central. Las tasas de desempleo juvenil disminuyeron ligeramente en todas las regiones excepto en las economías avanzadas en las que se registró un aumento. La mayor disminución del trabajo infantil se registró en la región de Asia y el Pacífico. La relación empleo-población ha aumentado en algunas regiones y disminuido en otras. La relación tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo-tasa de participación de los hombres ha mejorado ligeramente en todas las regiones excepto en Asia y el Pacífico. Los gastos de protección social como porcentaje del producto interior bruto (PIB) han aumentado más rápidamente en África y en Oriente Medio. En general, estas tendencias indican progresos lentos y desiguales entre las regiones que se ven entorpecidos por una débil recuperación mundial.
11. En el cuadro 1 se describen estas tendencias con respecto a determinados indicadores comparando los datos de 2012 con los de un año de referencia anterior en la misma región, de manera que se indican los progresos producidos dentro de las regiones y no entre regiones.

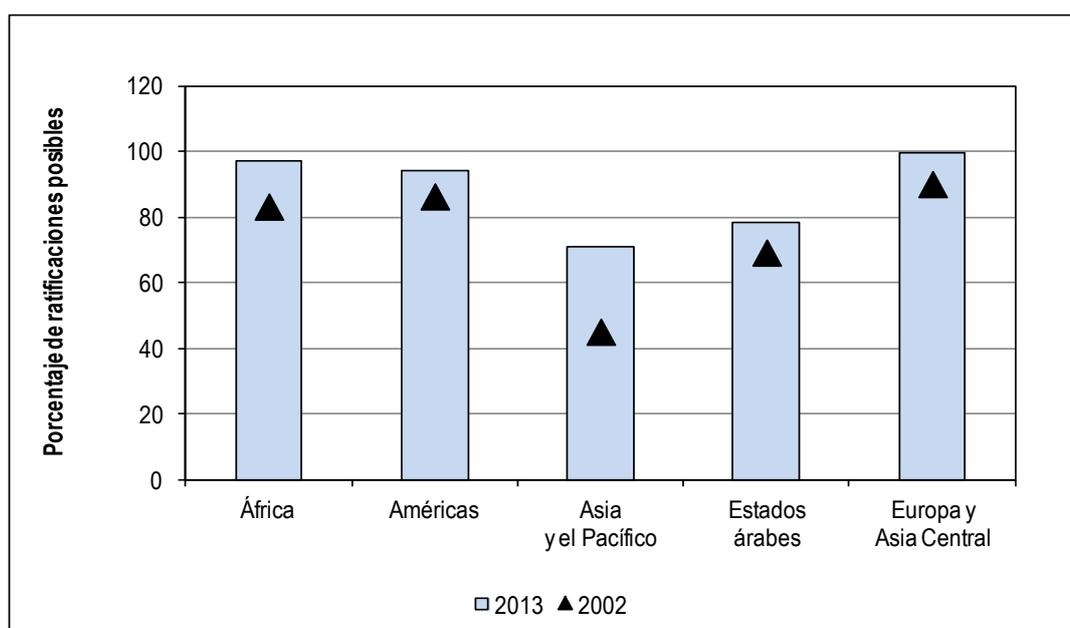
Cuadro 1. Tendencias del empleo, laborales y sociales por región
(variación porcentual con respecto al año de referencia = 100)

	Asia y el Pacífico	África Subsahariana	Oriente Medio y Norte de África	América Latina y el Caribe	CEI & Europa Central	Economías avanzadas
Trabajadores pobres (menos de 2 dólares al día) (año de referencia 2000)	53,7	84,6	75,7	47,4	36,8	–
Desempleo juvenil (año de referencia 2000)	98,0	88,9	99,1	86,2	87,4	133,4
Trabajo infantil (5-17 años) (año de referencia 2008)	68,4	90,7	–	88,5	–	–
Relación empleo-población (año de referencia 2000)	94,4	102,0	105,3	105,9	105,0	96,9
Relación tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo-tasa de participación de los hombres (año de referencia 2000)	94,5	103,8	111,7	112,9	100,4	106,4
Gastos públicos en protección social (año de referencia 2000)	109,7	159,0	174,7	123,4	117,2	118,3

Fuente: Estadísticas de la OIT.

12. En lo que respecta a la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, se han observado importantes progresos (véase gráfico 1). Todas las regiones han registrado más de un 70 por ciento de posibles ratificaciones, y en tres regiones el nivel de ratificación ha sido superior al 94 por ciento. En todas las regiones se han observado progresos con respecto a 2002 y dichos progresos se han producido a un ritmo más rápido en la región de Asia y el Pacífico. Esto demuestra claramente un firme apoyo a los instrumentos de la OIT y a los principios en ellos consagrados por parte de los mandantes de los 185 Estados Miembros.

Gráfico 1. Ratificación de los convenios fundamentales por región, 2002 y 2013



Fuente: Base de datos de la OIT NORMLEX.

13. En 2012-2013 la OIT registró 25 nuevas ratificaciones, con lo que el número total asciende a un nuevo máximo de 1 353 ratificaciones, lo que representa más del 90 por ciento del número total de posibles ratificaciones.
14. De esta presentación resumida del contexto mundial y regional, se desprende claramente que las metas y los principios de la OIT se consideran fundamentales para conducir a las economías y sociedades hacia un mayor equilibrio, o como se indica en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, crear un entorno en el que «la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida», con algunos progresos respecto de los problemas de envergadura y persistentes.
15. El Secretario General de las Naciones Unidas hace una observación similar en su informe titulado «Una vida digna para todos: acelerar el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y promover la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015» de julio de 2013 (A/68/202): «Se requieren esfuerzos renovados para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio antes de que finalice 2015. (...) las políticas y los programas que han tenido éxito en la consecución de los Objetivos y que pueden contribuir a acelerarla. Entre ellos figuran hacer hincapié en el crecimiento inclusivo, el trabajo decente y la protección social;».
16. La asistencia técnica prestada por la OIT en 2012-2013 se ha basado en el reconocimiento de la persistencia de los retos laborales, sociales y de empleo, en un contexto de lenta recuperación de la crisis mundial; la adhesión a los objetivos y principios de la OIT, y las solicitudes de información, asesoramiento y apoyo para avanzar de manera tangible sobre la base de experiencias óptimas y datos empíricos disponibles.

2. Resultados concretos obtenidos

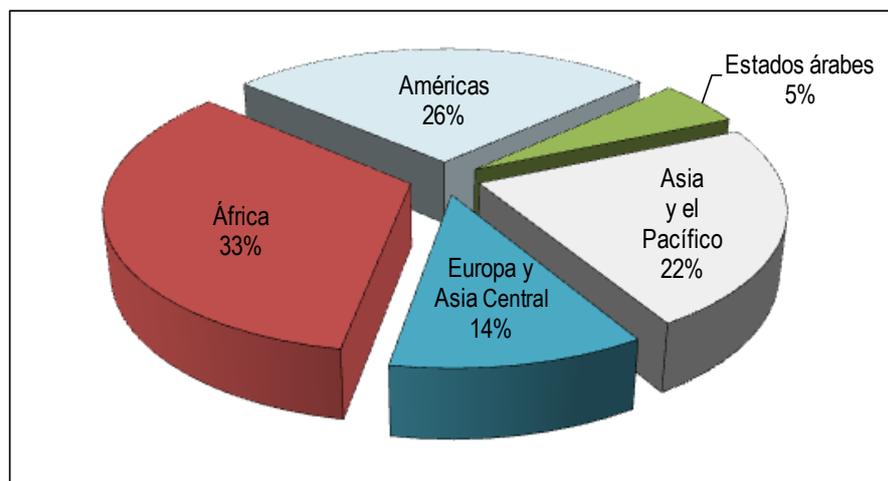
17. Se pueden consultar en línea los cuadros detallados de resultados correspondientes a los 19 resultados previstos, desglosados en 50 indicadores de resultados, en la dirección www.ilo.org/program. En el anexo figura una descripción de cada indicador de resultados y se muestran las metas correspondientes para el ciclo sexenal completo del Marco de Políticas y Estrategias (2010-2015) y el número total de metas alcanzadas a finales del segundo de los tres bienios abarcados por el Marco.
18. En esta sección del informe se proporciona información sobre la distribución geográfica de los resultados, se presentan los resultados con arreglo a una tipología, se destacan algunos productos y herramientas importantes elaborados en el marco de las estrategias relativas a los resultados previstos y se esbozan algunas enseñanzas generales extraídas de esas estrategias. En las secciones 3.3.4 y 3.6 se facilita información sobre las actividades relativas a los PTDP y a la evaluación, que complementa la información proporcionada sobre los resultados concretos logrados. En la segunda parte del informe, en particular con los ejemplos temáticos, se fundamentan en mayor medida los resultados totales indicados más abajo.

2.1. Resultados en los países

19. En el cuadro 2 se resumen los resultados bienales logrados en los países por región, que pueden compararse con las metas establecidas para el bienio y los resultados registrados durante el bienio anterior. Se alcanzó un total de 837 resultados en 151 Estados Miembros de las distintas regiones. De ellos, 97 Estados Miembros obtuvieron por lo menos tres resultados, y 23 Estados Miembros alcanzaron diez o más resultados; estos últimos contaban casi todos con un PTDP en curso de ejecución durante el bienio.

20. Desde un enfoque regional, África registró el mayor número de resultados (más de un tercio del total) y, en segundo lugar, se situó las Américas (aproximadamente una cuarta parte del total) y, en tercer lugar, Asia y el Pacífico (casi una cuarta parte). En el gráfico 2 que figura a continuación se muestra la distribución regional de los resultados. Ello refleja en gran medida la distribución del número de resultados de los programas por país — África registra más resultados que cualquier otra región — y también, en términos más generales, la distribución geográfica de los recursos.

Gráfico 2. Resultados en los países por región



21. Los 837 resultados registrados durante el bienio superaron en más de un tercio el número de metas establecidas al principio del bienio; en 36 de los 50 indicadores establecidos se alcanzó o superó la meta, lo que representa una tasa de ejecución del 72 por ciento. Sin embargo, cabe señalar que en el marco del resultado 18 relativo a las normas internacionales del trabajo, una vez contrastados los resultados obtenidos con los criterios de medición, se computan 125 resultados en el indicador de resultado 18,1 (frente a la meta de 37 resultados establecida a principios del bienio), lo cual distorsiona los resultados totales obtenidos frente a las metas totales. Los resultados logrados igualaron o superaron las metas establecidas para cada resultado previsto, excepto en cuatro casos, en que los resultados fueron ligeramente inferiores a las metas. Con respecto a varios resultados previstos los resultados concretos obtenidos estuvieron muy por encima de las metas, en particular el resultado 4 relativo a la seguridad social; el resultado 5 referente a las condiciones de trabajo; el resultado 6 sobre la seguridad y salud en el trabajo y el resultado 9 relativo a las organizaciones de empleadores.
22. En comparación con el bienio anterior, los resultados obtenidos representaron un aumento de cerca del 12 por ciento. Se registraron importantes mejoras en determinadas áreas de trabajo en el marco del resultado 1 relativo al fomento del empleo; el resultado 4 referente a la seguridad social; el resultado 5 sobre las condiciones de trabajo; el resultado 9 relativo a las organizaciones de empleadores, y el resultado 18 sobre las normas internacionales del trabajo. En cuatro resultados previstos se obtuvieron logros ligeramente inferiores a los registrados en el bienio anterior. En general, la mejora en los resultados obtenidos en comparación con el bienio anterior obedece en parte al hecho de que muchas de las labores iniciadas durante el primer bienio no dieron sus frutos hasta el segundo bienio, lo que refleja los intervalos de tiempo que han de transcurrir entre cada eslabón de la cadena de resultados insumo-producto-resultado previsto.

Cuadro 2. Resumen de los resultados concretos obtenidos por indicador de resultado y por región

Resultados previstos Programa y Presupuesto	Indicador Programa y Presupuesto	Resultados concretos 2010-2011	Metas 2012-2013	Resultados concretos 2012-2013	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes									
1. Fomento del empleo	1.1	10	14	12	6	2	0	2	2
	1.2	1	9	11	4	6	0	1	0
	1.3	4	10	15	6	3	0	6	0
	1.4	8	7	6	1	1	1	3	0
	1.5	6	7	7	3	2	0	2	0
	1.6	5	4	5	1	3	0	1	0
2. Desarrollo de las competencias profesionales	2.1	7	14	12	4	3	0	3	2
	2.2	5	6	7	4	0	0	3	0
	2.3	2	8	3	1	2	0	0	0
	2.4	7	7	8	1	2	1	1	3
	2.5	14	13	15	4	6	1	2	2
3. Empresas sostenibles	3.1	6	9	5	2	2	1	0	0
	3.2	23	14	32	14	9	3	6	0
	3.3	3	2	5	2	3	0	0	0
	3.4	1	5	1	0	1	0	0	0
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos									
4. Seguridad social	4.1	20	16	18	7	4	1	2	4
	4.2	3	9	11	3	0	3	4	1
	4.3	8	7	20	9	4	2	4	1
5. Condiciones de trabajo	5.1	5	6	12	2	6	1	3	0
	5.2	3	5	9	4	1	3	0	1
6. Seguridad y salud en el trabajo	6.1	10	9	17	8	4	0	3	2
	6.2	10	8	13	1	6	1	4	1
7. Migración laboral	7.1	5	8	8	1	0	1	5	1
	7.2	5	6	11	1	4	0	3	3
8. VIH/SIDA	8.1	50	28	12	7	1	1	3	0
	8.2	10	17	37	21	6	0	7	3
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social									
9. Organizaciones de empleadores	9.1	10	14	10	1	3	1	5	0
	9.2	15	18	33	7	15	0	10	1
	9.3	15	9	27	8	3	0	13	3
10. Organizaciones de trabajadores	10.1	30	28	39	12	14	3	8	2
	10.2	20	20	24	7	7	0	5	4
11. Administración del trabajo y legislación laboral	11.1	10	9	9	4	3	0	1	1
	11.2	8	11	11	3	3	1	2	2
	11.3	5	8	9	3	1	0	3	2
12. Diálogo social y relaciones laborales	12.1	10	12	14	7	6	0	1	0
	12.2	10	10	12	4	1	0	3	4
13. Trabajo decente en los sectores económicos	13.1	15	15	12	4	3	0	2	3
	13.2	10	11	19	4	9	1	4	1

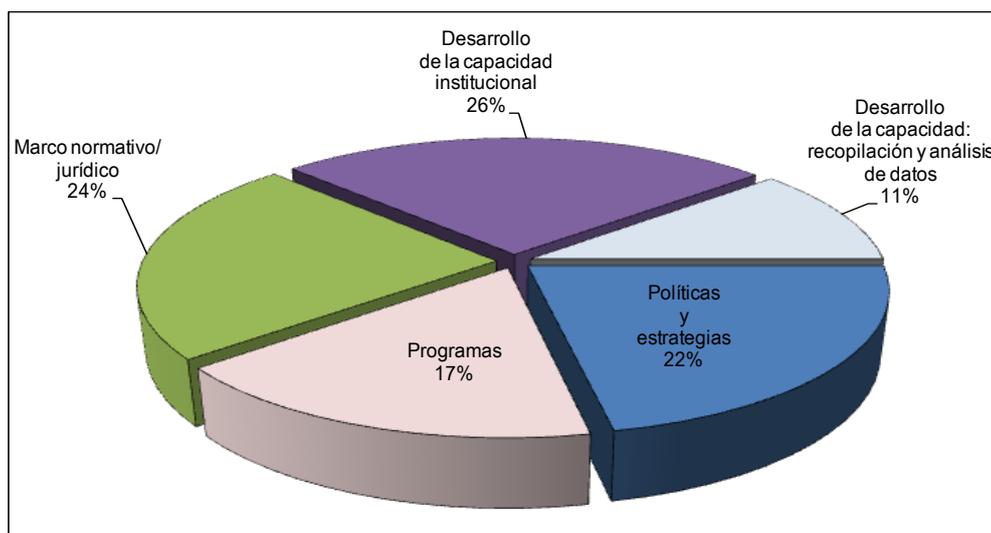
Resultados previstos Programa y Presupuesto	Indicador Programa y Presupuesto	Resultados concretos 2010-2011	Metas 2012-2013	Resultados concretos 2012-2013	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo									
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	14.1	10	11	7	1	3	0	2	1
	14.2	2	2	3	0	0	1	2	0
15. Trabajo forzoso	15.1	10	8	8	3	2	1	2	0
16. Trabajo infantil	16.1	45	34	50	20	15	1	12	2
	16.2	50	46	66	21	16	5	11	13
17. Discriminación en el trabajo	17.1	5	8	7	1	4	0	1	1
18. Normas internacionales del trabajo	18.1	55	37	125	33	28	6	18	40
	18.2	5	5	10	1	0	1	7	1
	18.3	5	7	1	1	0	0	0	0
	18.4	15	15	20	8	0	1	6	5
Coherencia de las políticas									
19. Incorporación del trabajo decente	19.1	15	10	9	3	2	1	2	1
	19.2	5	5	2	-	-	-	-	-

23. La información relativa a los resultados concretos obtenidos se puede desglosar con arreglo a la siguiente tipología:

- Políticas y estrategias: resultados a los que la OIT contribuye principalmente desde las fases iniciales. Ello incluye los resultados relativos a la concepción y aplicación de políticas y estrategias por los gobiernos, así como por uno o más de los tres mandantes.
- Programas: suelen formar parte, aunque no siempre, de políticas más amplias. Los programas abarcan medidas prácticas u operativas para la aplicación de las políticas, pero no tienen carácter legislativo. Pueden ser aplicados por uno o más mandantes. Los programas de desarrollo de la capacidad no están comprendidos en esta categoría.
- Marco normativo y jurídico: recoge los resultados derivados de la introducción de cambios en los marcos normativos y jurídicos a los que la OIT ha contribuido. Ello puede incluir la introducción de cambios en la legislación o en la práctica para ponerlas de conformidad con las normas internacionales del trabajo, así como la aplicación de las normas internacionales del trabajo u otros acuerdos internacionales tripartitos.
- Desarrollo de la capacidad (institucional): esta categoría de resultados recoge los cambios introducidos con el apoyo de la OIT que redundan en la mejora de la capacidad de las instituciones de un país, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que puedan desempeñar eficazmente sus funciones y prestar los servicios solicitados. Estos resultados pueden incluir el establecimiento o el fortalecimiento de sistemas y mecanismos específicos y la elaboración o ejecución de programas especiales de desarrollo de la capacidad.
- Desarrollo de la capacidad (recopilación y análisis de datos): esta categoría de resultados se refiere a la mejora de la capacidad de las instituciones de un país gracias a las contribuciones de la OIT, por ejemplo, mediante el establecimiento de sistemas y mecanismos específicos para recopilar y analizar datos y aplicarlos en la formulación de políticas, la toma de decisiones y los procesos de supervisión.

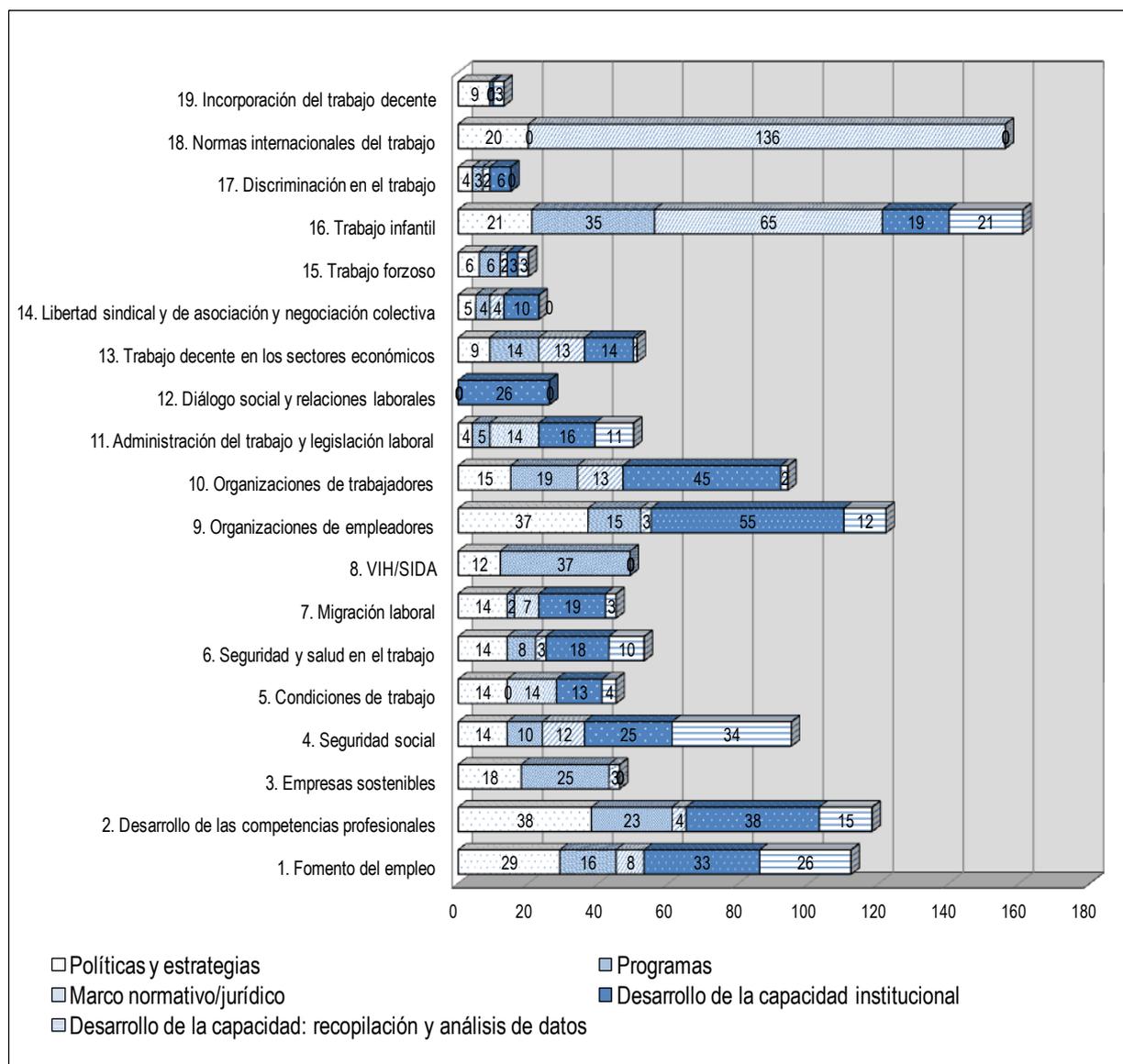
24. Un solo resultado puede incluir elementos de diversas categorías. Un ejemplo de este tipo de resultado es el apoyo para el desarrollo de la capacidad destinado a influir en la formulación de políticas que comporta, a su vez, un elemento de reforma legislativa. Por lo tanto, las cifras indicadas en cada línea no coincidirán forzosamente con los resultados totales señalados respecto de cada indicador vinculado a un resultado previsto. Cabe señalar asimismo que no se han establecido criterios específicos para medir los avances logrados en las diversas categorías. Así, por ejemplo, la Oficina realiza numerosas actividades de desarrollo de la capacidad, principalmente en el ámbito del desarrollo de la capacidad institucional, que consisten en particular en la prestación de apoyo a los mandantes, pero es difícil definir criterios objetivos que permitan determinar o medir el éxito o fracaso de dichas iniciativas. Una mayor claridad en primer lugar en la pertinencia, en segundo lugar en la eficiencia y en tercer lugar en la eficacia del desarrollo de la capacidad aportaría un valor añadido al proceso de elaboración de informes sobre los resultados.
25. En el gráfico 3 se muestra la distribución general de los resultados por categoría. De él se desprende que la combinación de intervenciones es equilibrada: aproximadamente el 26 por ciento de las intervenciones pueden clasificarse en la categoría de desarrollo de la capacidad institucional; el 24 por ciento guardan relación con el marco normativo y jurídico, que en la mayoría de los casos está relacionado con actividades relativas a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo; el 22 por ciento tienen que ver con las políticas y estrategias; el 17 por ciento se refieren a actividades relativas a los programas, y alrededor del 11 por ciento de los resultados contienen un elemento de desarrollo de la capacidad mediante la recopilación y el análisis de datos.

Gráfico 3. Resultados por tipología



26. El desglose de los resultados concretos obtenidos por resultado previsto y por categoría sigue un patrón similar en cuanto al equilibrio general, con algunos rasgos distintivos (véase el gráfico 4). En todos los resultados previstos, salvo en uno, se han obtenido resultados en la labor de asesoramiento en materia de políticas y estrategias; en 16 de los resultados previstos se han señalado resultados en la prestación de servicios de asesoramiento normativo y jurídico y en otros 14 se han señalado resultados en el ámbito de la elaboración de programas y el desarrollo de la capacidad. En 11 de los 19 resultados previstos se registran resultados correspondientes a las cinco categorías. Seis resultados previstos registran el mayor número de resultados en el ámbito del desarrollo de la capacidad, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, mientras que en tres resultados previstos la mayor parte de los resultados corresponden al asesoramiento jurídico y normativo, en dos resultados previstos a la labor de formulación de políticas y estrategias, y en otros dos resultados previstos a las actividades relacionadas con la elaboración de programas.

Gráfico 4. Resumen de los resultados concretos obtenidos por resultado previsto y por categoría



2.2. Productos de difusión de conocimientos

27. El desarrollo de la base de conocimientos de la OIT a nivel mundial y nacional ha sido un elemento esencial a lo largo del bienio. Esta labor se rige, en general, por la estrategia de la OIT en materia de conocimientos (una de las cinco estrategias de gestión aplicadas en toda la Oficina), que puede consultarse en el documento GB.300/PFA/9/2. El correspondiente cuadro de resultados para el bienio puede consultarse en la dirección www.ilo.org/program.

28. Partiendo del principio de que la investigación es un pilar fundamental de la gestión del conocimiento, a principios del bienio, se identificaron cuatro temas generales en el marco del Programa Mundial de Investigaciones que se desarrollarían durante el bienio. Además, se estableció un sistema de exámenes *inter pares* para todas las publicaciones de primer orden y, posteriormente, se desarrolló otro mecanismo de examen *inter pares* para las publicaciones estadísticas. También se ha creado un portal de la OIT relativo a las investigaciones, que se actualiza periódicamente.

29. La mayor parte de las investigaciones contribuyen a la preparación de herramientas y productos prácticos. En el recuadro 1 que figura a continuación se muestra una pequeña selección de las herramientas y productos elaborados durante el bienio que se han utilizado para apoyar la labor realizada en los países.

Recuadro 1
Herramientas y productos seleccionados de entre todos los resultados previstos
— <i>La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad</i> (publicada en árabe, español, francés e inglés).
— Veintiocho encuestas nacionales sobre la transición de la escuela al trabajo y dos ediciones del informe titulado: <i>Tendencias mundiales del empleo juvenil</i> .
— La plataforma mundial pública-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo.
— Estudio de seguimiento sobre la iniciativa mundial de formación empresarial de la OIT – el programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN).
— Examen y difusión mediante dos reuniones de expertos de los estudios sobre los empleos verdes realizados en seis países, en los que se muestran los efectos que las políticas en materia de economía ecológica están teniendo o pueden tener sobre el empleo.
— Ampliación de la base de datos de la Encuesta Mundial de Seguridad Social a fin de abarcar 85 países y un conjunto más amplio de indicadores.
— Ampliación de la base de datos de la OIT sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral a fin de abarcar 170 países.
— Dieciocho estudios temáticos a fin de orientar el apoyo que la OIT brinda a los mandantes para la aplicación de políticas salariales eficaces en el contexto de indicadores apropiados de la productividad laboral.
— Una guía práctica titulada <i>National System for Recording and Notification of Occupational Diseases</i> (<i>Sistemas nacionales de registro y notificación de enfermedades profesionales</i>).
— Ampliación de la base de datos sobre buenas prácticas en las políticas y programas de migración laboral, con 80 ejemplos de buenas prácticas a nivel nacional y subregional.
— La iniciativa para la detección y orientación voluntarias y confidenciales del VIH (VCT@work), puesta en marcha conjuntamente por la OIT y el ONUSIDA.
— Ampliación de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT.
— El programa de desarrollo de la capacidad sobre las respuestas de los sindicatos a la crisis a través de las cooperativas.
— La visión comparativa de los Ministros de Trabajo acerca de la historia, el mandato y los desafíos de estas instituciones en 36 países.
— La base de datos sobre las instituciones tripartitas de diálogo social y la guía conexas sobre el diálogo social tripartito en el ámbito nacional titulada: <i>An ILO guide for improved performance</i> .
— Elaboración de nuevas herramientas sectoriales para ayudar a los mandantes a aplicar las normas sectoriales y el Programa de Trabajo Decente en sectores específicos como la agricultura, la pesca, la construcción y el turismo en 22 países.
— Una herramienta de diagnóstico para contribuir a la preparación de planes de acción nacionales sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en los sectores rural, de las zonas francas industriales y del trabajo doméstico.

- Una herramienta de aprendizaje electrónico sobre la manera de detectar e investigar casos de trabajo forzoso.
- El informe titulado *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas*.
- *Igualdad salarial: una guía introductoria* (publicada en árabe, español, francés e inglés).
- La base de datos mundial sobre las normas internacionales del trabajo y las decisiones judiciales.
- Diecisiete perfiles por país en materia de trabajo decente.

30. Algunas de estas investigaciones contribuyen directamente a la preparación de los principales informes y otras publicaciones emblemáticas de la OIT, entre los que cabe mencionar:

- El informe titulado *Tendencias mundiales del empleo*, en el que se realizan previsiones en materia de empleo y se hace hincapié en los numerosos beneficios de las estrategias favorables a la creación de empleo. Esta labor ha sido profusamente mencionada en los medios de comunicación y se ha utilizado como referencia en foros mundiales, por ejemplo, en las reuniones anuales del Fondo Monetario Internacional (FMI).
- El *Informe sobre el trabajo en el mundo*, en el que se muestra cómo unas políticas de empleo y sociales bien concebidas pueden contribuir a dinamizar el mercado de trabajo y mejorar las perspectivas de inversión. La combinación recomendada de políticas específicas, junto con reformas macroeconómicas y financieras adecuadas, ha desempeñado un papel fundamental en los debates sobre políticas.
- El *Informe Mundial sobre Salarios*, que se ha convertido en la principal publicación en la que se presentan las tendencias más recientes en los salarios y la productividad en todo el mundo y otras cuestiones de política conexas. Se ha prestado una atención particular a las cuestiones de los salarios mínimos y la negociación colectiva (primera edición, 2008), los bajos salarios (segunda edición, 2010) y los efectos macroeconómicos de los salarios (tercera edición, 2012).
- La *Estimación mundial sobre el trabajo forzoso* de la OIT, en la que se pone de relieve la difícil situación de las víctimas del trabajo forzoso, cuyo número se estima en 21 millones de personas. Asimismo, se proporciona información detallada sobre las distintas formas de trabajo forzoso, su prevalencia y su magnitud, lo que facilita la formulación de políticas basadas en datos empíricos en el ámbito nacional.
- El informe *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil: estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012*, que es el resultado de las labores que viene realizando la OIT desde el año 2000 para hacer un balance de los progresos logrados en la reducción del trabajo infantil a nivel mundial y proceder a su medición. En dicho informe se señalan avances importantes, y ello pese a la crisis económica mundial y sus secuelas, pero se indica que 168 millones de niños en todo el mundo siguen encontrándose en situaciones de trabajo infantil.

- El informe de la OIT *World Social Security Report* (Informe Mundial sobre la Seguridad Social, segunda edición), en el que se ofrece una visión actualizada de la cobertura de la seguridad social en el mundo, así como un análisis de las dos tendencias contrapuestas de expansión de la seguridad social en muchos países de medianos y bajos ingresos con objeto de reforzar los pisos de protección social universal y basada en los derechos, por un lado, y de reducción del alcance y de la calidad de la cobertura en muchas economías avanzadas, por otro lado. El informe, preparado durante el bienio 2012-2013, se publicará en el primer semestre de 2014.
 - El informe titulado *EuroZone job crisis: trends and policy responses* (Crisis del empleo en la zona del Euro – Tendencias y políticas para afrontarla), realizado a mediados de 2012, en el marco de los Estudios sobre el crecimiento con equidad, que dio lugar a una recomendación para la creación de un sistema de garantías para los jóvenes, que incluía estimaciones de los costos.
 - El estudio *Labour provisions in trade arrangements: current trends and perspectives*, publicado en 2011, que pone de manifiesto que el número de acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales ha aumentado considerablemente en los dos últimos decenios.
- 31.** La Oficina ha hecho grandes esfuerzos para mejorar el intercambio y la difusión de conocimientos relativos al mundo del trabajo, tanto para reforzar la comunicación interna como para intercambiar información y promover su mandato entre el público externo. Con respecto a lo primero, se han establecido redes de investigación en varios ámbitos, por lo general estructuradas en torno a círculos de profesionales, y en las que suelen utilizarse plataformas digitales para intercambiar información.
- 32.** Con respecto al público externo, la utilización de los productos de información de la OIT a través de plataformas móviles se ha quintuplicado durante el bienio. Varias redes sociales (como la plataforma Facebook) se utilizan sistemáticamente para intercambiar información y, en 2013, los principales informes y las publicaciones emblemáticas se pusieron a disposición en formatos aptos para dispositivos móviles. Cada vez se incorpora una gama más amplia de componentes multimedia en las campañas en los medios de comunicación.
- 33.** Partiendo del principio de que «los datos se convierten en información cuando están estructurados y la información se convierte en conocimientos cuando se utiliza», en 2011 el Consejo de Administración encomendó a la Oficina que creara «un nuevo sistema de información [que] ... proporcionará acceso simplificado a información específica de los países a través de páginas independientes para cada país ... y a las que podrá accederse a través de un portal central» (documento GB.312/PFA/8, párrafo 36). El portal de la OIT resultante es un importante componente de la estrategia de gestión de los conocimientos de la Organización, que permite acceder desde una única plataforma a información específica de cada país sobre el mundo del trabajo. Su función es garantizar una información fiable, unificada, actualizada, de fácil utilización para el usuario y de fácil acceso para todos los colegas de la OIT, los mandantes y el público en general.
- 34.** La Oficina realizó un examen de los productos de difusión de conocimientos existentes en la OIT, sus estructuras, procesos institucionales y flujos de trabajo. Sobre la base de este examen, se elaboró un prototipo, teniendo en cuenta las aportaciones de los departamentos técnicos y las oficinas exteriores. Sobre la base de varios modelos de circulación de la información en la Oficina, se procederá a la elaboración y el desarrollo de la primera versión del portal de la OIT. Esta versión que, según lo previsto, estará terminada a finales de marzo de 2014, incluirá información relativa a 30 países sobre los siguientes ámbitos

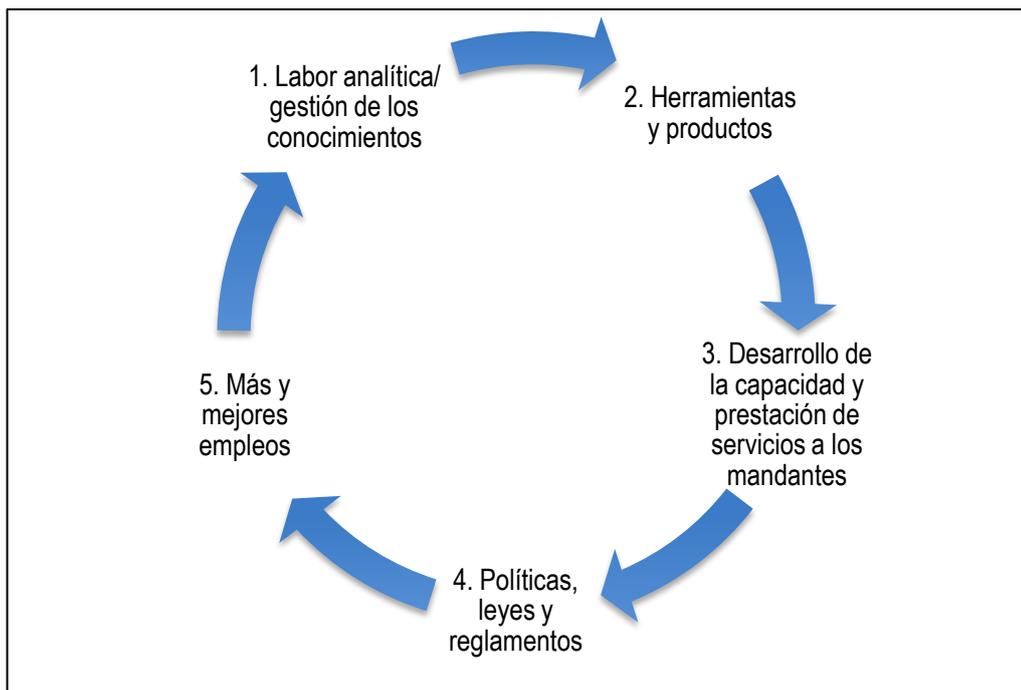
que abarcan 14 esferas de política: legislación y políticas; normas internacionales del trabajo; estadísticas; medidas adoptadas por la OIT, e informes y publicaciones.

35. Se han dedicado grandes esfuerzos al fortalecimiento de la capacidad estadística de la Oficina. La base de datos estadísticos de la OIT, ILOSTAT, creada en 2010 (y que sustituyó al sistema anterior, LABORSTA), ha sido ampliada en cuanto a su alcance y el número de indicadores, y se han normalizado los conjuntos de datos. Esta base de datos incluye actualmente más de 100 indicadores, abarca 230 países, zonas y territorios, y ofrece estadísticas anuales e interanuales comparables del mercado de trabajo. Prosiguen las labores para la inclusión de otras bases de datos de la OIT.
36. Se ha creado una base central de microdatos, en la que se ponen a disposición microdatos nacionales armonizados para respaldar los análisis basados en datos empíricos. Se han recopilado datos para una serie de países a fin de establecer un nuevo conjunto de indicadores sobre el trabajo rural, la afiliación sindical y la economía informal. Se han publicado y difundido en varios idiomas, manuales para ayudar a los mandantes en temas como la medición del trabajo voluntario, la informalidad y los indicadores de trabajo decente.
37. La 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se celebró en octubre de 2013 y asistieron a la misma 106 Estados Miembros, expertos empleadores y trabajadores, y 31 observadores. En ella se adoptó una importante resolución relativa a las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, que constituye la primera revisión de las normas y otras medidas en la materia que se realiza desde hace más de treinta años. Otras resoluciones abordaron la labor futura en los ámbitos de la migración laboral, las cooperativas y el trabajo forzoso. La OIT ha de hacer frente ahora a un nuevo desafío que consiste en ofrecer apoyo técnico a los países para la aplicación del nuevo marco, lo que exigirá claramente una mayor colaboración con los interlocutores externos y la movilización de fondos.

2.3. Enseñanzas extraídas de las estrategias relativas a los resultados previstos

38. Para que las estrategias relativas a los resultados previstos tengan éxito, es necesario crear sinergias entre la labor analítica y la concepción y aplicación de herramientas y productos adaptados a fin de ofrecer servicios de asesoramiento, formación y apoyo para el desarrollo de la capacidad. Ello orienta a su vez la elaboración de políticas, leyes, reglamentos y programas que, a la larga, generan más y mejores empleos (véase el gráfico 5). A la hora de obtener resultados en los países, la ventaja comparativa de la OIT en este ciclo reside en: *a)* la capacidad de ejecución de los mandantes; *b)* la fuerza relativa del diálogo social y de los mecanismos tripartitos a nivel nacional, y *c)* la orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo.

Gráfico 5. La obtención de resultados mediante estrategias eficaces relativas a los resultados previstos



- 39.** La interrelación entre las herramientas y los productos elaborados a nivel mundial y su aplicación en las actividades realizadas en los países demostró ser fundamental para la obtención de resultados, sobre todo cuando estos productos y herramientas se basan en estudios empíricos sólidos. Un sistema eficaz de gestión de los conocimientos hace uso de los datos u otra información a fin de crear una base de datos empíricos para la preparación de intervenciones dentro de un mismo resultado previsto o en relación con los diferentes resultados previstos.
- 40.** Las herramientas y los productos elaborados a nivel mundial no sólo facilitan la transferencia de conocimientos entre las regiones y los países, sino que además incrementan las solicitudes de asistencia de los países, contribuyen a los debates en materia de políticas y fomentan las alianzas y el diálogo con otras partes interesadas, entre ellas las organizaciones internacionales.
- 41.** La información sobre las estrategias relativas a los resultados previstos, incluida información sobre las enseñanzas concretas extraídas por resultado previsto, así como los correspondientes cuadros de resultados en los países, pueden consultarse en línea en la dirección www.ilo.org/program. A continuación se detallan cuatro enseñanzas generales que se desprenden de estos resultados.

2.3.1. Priorizar con menos programas, de mayor alcance y mejor integrados

- 42.** Habida cuenta de que probablemente la demanda siempre será muy superior a la oferta en todos los ámbitos de trabajo, la Oficina no puede permitirse una fragmentación excesiva. Si bien es cierto que no todas las intervenciones requieren la inversión de numerosos recursos y que la obtención de algunos resultados representa un costo módico, en general es necesario ampliar las intervenciones y pasar de actividades y proyectos pequeños y fragmentados al diseño de un conjunto de medidas de apoyo de mayor alcance y más integradas en las que se pongan en común los recursos y se fijen plazos realistas. Ello implicará probablemente centrarse en intervenciones seleccionadas en un número reducido

de países beneficiarios y basadas en un claro orden de prioridades y en la colaboración entre varios ámbitos técnicos.

- 43.** La labor realizada en el marco del resultado 3 relativo a la promoción de empresas sostenibles, por ejemplo, suele conllevar una serie de intervenciones que abarcan distintos indicadores de resultados y combinan varios productos o herramientas complementarios y sinérgicos para la promoción de empresas sostenibles. En Sudáfrica, por ejemplo, en el marco de un proyecto basado en zonas y llevado a cabo en la provincia de Free State, se ha prestado asistencia en varios ámbitos técnicos, como la formación empresarial impartida en más de 60 escuelas a cerca de 6 000 alumnos; el desarrollo de herramientas de investigación y promoción relativas a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y la iniciativa empresarial, en particular para lograr cambios a fin de crear un entorno propicio (como reducir la burocracia) y para realizar análisis de la cadena de valor, y el fortalecimiento de la capacidad de 25 proveedores locales de servicios de desarrollo empresarial para ayudarles a ofrecer a las PYME servicios basados en la demanda y específicos para cada sector. Las intervenciones se han concebido en torno a un proyecto relativamente importante financiado por donantes y que ha recibido fondos adicionales del Observatorio de las PYME de Sudáfrica (una alianza público-privada), así como del Gobierno de Sudáfrica y de la Universidad de Free State. La cadena de resultados vincula la sensibilización y la adquisición de competencias en el ámbito de la iniciativa empresarial entre los niños en edad escolar con el apoyo a diversos proveedores de servicios empresariales, a fin de permitirles brindar orientaciones a los jóvenes empresarios y asesoramiento a pequeñas empresas emergentes. Ahora bien, estas empresas incipientes han de operar en un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, por lo que también se han desplegado esfuerzos para lograr mejoras en la creación de un entorno propicio para las empresas en la provincia de Free State, en la medida en que éste afecta a las PYME.

2.3.2. Lograr más resultados trabajando en colaboración con otros asociados

- 44.** El apoyo de los donantes y el establecimiento de alianzas con otras instituciones internacionales, regionales y nacionales han demostrado ser esenciales para la prestación de servicios eficaces y oportunos a los mandantes y para tener una mayor influencia en el ámbito de las políticas.
- 45.** La labor realizada en el marco del resultado 2, relativo al desarrollo de las competencias profesionales, por ejemplo, muestra las ventajas de trabajar en colaboración con un grupo de asociados para la obtención de resultados. En Bangladesh, el Consejo Nacional para el Desarrollo de las Competencias Profesionales (NSDC, por sus siglas en inglés) y su Comité Ejecutivo pudieron funcionar a más pleno rendimiento en 2013, tal como pone de manifiesto el mayor número de fondos asignados por el Gobierno a la secretaría, lo que contribuyó a la aplicación de la política nacional en materia de desarrollo de las competencias profesionales, adoptada en 2011. La OIT proporcionó apoyo técnico al NSDC, su Comité Ejecutivo y la secretaría en los ámbitos de la planificación, el desarrollo y la puesta en funcionamiento de los sistemas, la integración de las cuestiones de género y la inclusión de la discapacidad. Ello fue posible gracias al establecimiento de una alianza con la Comisión Europea, que permitió la movilización de apoyo interinstitucional, la coordinación con los Gobiernos de Canadá y de Suiza y la constitución de alianzas público-privadas. También cabe mencionar la colaboración con los consejos sectoriales tripartitos sobre competencias profesionales y el Centro de Excelencia en la industria del cuero. La Oficina trabajó asimismo con la Oficina Nacional de Estadística, en colaboración con el Gobierno de Suiza y la Fundación MasterCard, con objeto de mejorar la recopilación de información sobre el mercado de trabajo y la capacidad de presentación de informes sobre la adquisición de competencias profesionales y su utilización.

46. La labor realizada en el marco del resultado 8 relativo al mundo del trabajo y el VIH/SIDA, pone de manifiesto que las actividades de la OIT tienen mayor impacto cuando se integran en la labor más amplia del ONUSIDA, centrada en los 38 países más afectados, y sustentan dicha labor. La experiencia muestra que las políticas y los programas relativos al VIH y el sida se integran mejor en marcos estratégicos más amplios centrados en la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la salud (incluida la tuberculosis) y basados en la colaboración con diversos ministerios. En particular, la iniciativa VCT@Work ha demostrado la necesidad de un sólido diálogo en materia de políticas, que vaya más allá de los mandantes de la OIT e incluya a otras partes interesadas clave, en particular a los ministerios de salud, los órganos nacionales de lucha contra el sida, el ONUSIDA y la sociedad civil, y que tenga en cuenta la complementariedad de los diferentes actores en la prestación de servicios, la formulación de las políticas y la coordinación.

2.3.3. Los resultados no son inmediatos y habría que planificar y coordinar las intervenciones en consecuencia

47. El desarrollo de la capacidad para poner en práctica los programas e influir en las políticas o emprender reformas a gran escala requiere, por lo general, alianzas que abarquen varios bienios y ciclos de planificación nacionales. La Oficina debe estar preparada para colaborar con los países y con una amplia gama de partes interesadas a mediano y largo plazo a fin de obtener resultados sostenibles. Así, por ejemplo, es probable que gran parte de la labor encaminada a introducir reformas normativas y jurídicas no genere resultados hasta unos años después (o incluso haga falta más tiempo para que ésta tenga un impacto), y el desarrollo sostenible de la capacidad de los mandantes raras veces se consigue a corto plazo.

48. La labor realizada en el marco del resultado 16 relativo al trabajo infantil suele entrañar intervenciones continuadas a lo largo de varios años. Por ejemplo, durante el bienio considerado, el Gobierno de Filipinas aprobó el Programa de Convergencia contra el Trabajo Infantil (2013-2016), con una asignación presupuestaria de 225 millones de dólares de los Estados Unidos y, por otro lado, promulgó una Ley sobre los Trabajadores Domésticos en virtud de la cual se prohíbe el empleo de niños menores de 15 años de edad como trabajadores domésticos, mientras que los niños mayores de 15 años de edad, tienen derecho a percibir salarios mínimos y todas las prestaciones previstas en la ley correspondiente. Además, en noviembre de 2012 se modificó y adoptó el Programa de Transferencias Condicionadas en Efectivo para incluir a las familias que precisaran protección social, incluidas las familias expuestas al trabajo infantil. Por consiguiente, estas familias percibirán a partir de ahora subsidios de educación, lo que garantiza la permanencia de sus hijos en la escuela y los preserva del trabajo infantil. Asimismo, en febrero de 2013, las comisiones provinciales sobre trabajo infantil de cuatro provincias finalizaron sus planes estratégicos para combatir el trabajo infantil en el período comprendido hasta 2016.

49. Todos estos resultados se lograron gracias al intercambio de conocimientos constante con la OIT y a sus contribuciones técnicas iniciadas años atrás. Este apoyo incluía la continua promoción de la inclusión de criterios relativos al trabajo infantil en los programas de transferencias condicionadas en efectivo; la participación y el asesoramiento técnico en la redacción del proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos, inclusive en las diferentes audiencias públicas celebradas en el Congreso, y diferentes contribuciones técnicas para la preparación del Programa de Convergencia, en particular, mediante una encuesta nacional para reunir datos sobre los niños, concebida en 2010 y llevada a cabo en 2011, que suscitó un gran interés del público acerca de cuestiones relacionadas con el trabajo infantil.

50. La labor realizada en Myanmar en el marco del resultado 15 relativo al trabajo forzoso es un buen ejemplo de cómo centrarse en una esfera concreta del trabajo decente como punto

de partida y, más tarde, en otras esferas. A raíz del nombramiento de un Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar en 2002, la OIT trató de aplicar estrategias que abordaran eficazmente las causas fundamentales de la situación del trabajo forzoso y, en 2007, creó un mecanismo nacional de presentación de quejas sobre el trabajo forzoso. Desde 2007, la OIT ha recibido y registrado más de 3 000 quejas, de las cuales aproximadamente la mitad, han sido aceptadas por corresponder a la definición de trabajo forzoso. La postura de la OIT contra el recurso al trabajo forzoso y la labor realizada a través del mecanismo de presentación de quejas la han dotado de credibilidad para participar en el proceso de paz, en un primer momento como el único organismo del sistema de las Naciones Unidas con esa función.

- 51.** A raíz de la visita de Aung San Suu Kyi a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2012 y del examen de los progresos realizados, en 2013 la Conferencia decidió levantar todas las restricciones impuestas a Myanmar y ampliar el programa de la OIT en el país. En 2012-2013, la labor realizada por la OIT en Myanmar siguió centrándose en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. El Gobierno ha acordado un plan de acción conjunto con la OIT para erradicar todas las formas de trabajo forzoso de aquí a 2015 y ratificar el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Se lograron avances considerables en el ámbito de la libertad sindical y de asociación con la introducción de la nueva Ley de Organizaciones Sindicales, que permite a los empleadores y los trabajadores sindicarse.

2.3.4. Desarrollar herramientas y productos clave que puedan utilizarse rápidamente para potenciar y ampliar la difusión

- 52.** Se requiere una mayor sinergia y coherencia en el ciclo de investigaciones y conocimientos, así como la concepción de nuevas herramientas, servicios de asesoramiento en materia de políticas e iniciativas de desarrollo de la capacidad accesibles y adaptados a las necesidades. El desarrollo de herramientas de formación complementadas con guías o manuales prácticos, junto con el establecimiento de alianzas estratégicas con otras instituciones públicas y de investigación, ha aumentado enormemente la capacidad de la Oficina para prestar servicios eficaces de asesoramiento técnico y desarrollo de la capacidad. Las herramientas prácticas se ven reforzadas cuando están respaldadas por una sólida base de conocimientos que incluya investigaciones comparativas de las tendencias, prácticas innovadoras y datos empíricos sobre el impacto y los resultados previstos.
- 53.** La labor realizada en el marco del resultado 6 relativo a la seguridad y salud en el trabajo (SST) hace uso de una serie de herramientas disponibles en el mercado o elaboradas en función de las necesidades para promover unos lugares de trabajo más seguros. Estas herramientas incluyen productos clave como la Clasificación Internacional de Radiografías de Neumoconiosis de la OIT o el paquete didáctico del programa de formación interactivo titulado «Addressing Psychosocial Factors through Health Promotion in the Workplace» (conocido por SOLVE) que versa sobre la integración de la promoción de la salud en las políticas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Este último formó parte de la rápida respuesta de la OIT ante el desastre industrial de la fábrica de Rana Plaza ocurrido en Bangladesh en abril de 2013. La aplicación de estas herramientas también se vio facilitada por la adopción en 2013 de la primera política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en Bangladesh. También se han aplicado con éxito herramientas clave en materia de seguridad y salud en el trabajo en Chile, donde se procedió a una revisión del Código sobre el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a raíz de la elaboración de directrices sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud para los trabajadores de empresas que corrían un riesgo de exposición a la silicosis (un tipo de neumoconiosis) sobre la base de las anteriores *Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ILO-OSH, 2001)*. Estas directrices también se utilizaron en Chile como base para

el fortalecimiento de la capacidad y la formación de más de 300 instructores y 20 000 trabajadores de empresas en las que existía un riesgo de exposición. Además, las herramientas elaboradas en el marco de los programas *Better Work* y Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR) se han basado en productos «clave» de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo y se han utilizado para ampliar la difusión de la labor de la Oficina relativa a la seguridad y la salud en el trabajo a nivel sectorial en países como Colombia, Ghana y Sudáfrica (en el marco del programa PECR) y en Indonesia, Lesotho y Viet Nam (en el marco del programa *Better Work*).

3. Eficacia operacional

54. Para alcanzar sus resultados, la OIT moviliza recursos humanos, financieros y del sistema. En la presente sección se ofrece una panorámica general de estos recursos y del uso efectivo que se hace de ellos.

3.1. Dotación de personal y desarrollo de los recursos humanos

55. A finales de 2013, la OIT contaba en total con 2 817 funcionarios, de los cuales 1 716 estaban remunerados con cargo al presupuesto ordinario (61 por ciento) y 1 101 con cargo a fondos extrapresupuestarios (39 por ciento). En comparación con la situación al 31 de diciembre de 2011, cuando el número de funcionarios de la OIT era de 2 990, los efectivos se han reducido en 173 funcionarios. El 44 por ciento del personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario estaba destinado en las regiones, y el 53 por ciento de todos los puestos de las regiones se financiaba con recursos extrapresupuestarios.

Cuadro 3. Personal de la OIT a finales de 2013, por ubicación geográfica y fuente de remuneración

	Presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios *	Total
Sede	958	218	1 176
Regiones	758	883	1 641
África	213	317	530
Américas	183	111	294
Estados árabes	39	41	80
Asia y el Pacífico	250	363	613
Europa/Asia Central	73	51	124
Total	1 716	1 101	2 817

* Incluidos los nuevos funcionarios de los servicios orgánicos.

56. En 2012-2013, la OIT destinó poco más de 7 millones de dólares de los Estados Unidos a la formación tanto del personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario como del remunerado con cargo a recursos extrapresupuestarios (cuadro 4). Más de 4 800 funcionarios participaron en actividades de formación en un total de ocho áreas temáticas, incluida la formación en el sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS). En promedio, el número de días de formación para cada participante fue de 4,4. Aproximadamente, se proporcionó el mismo número de días de formación en las regiones que en la sede. En las regiones, en torno al 80 por ciento del número total de días de formación se consagró a la formación en IRIS, mientras que en la sede el 65 por ciento correspondió a formación lingüística.

Cuadro 4. Formación en la OIT

	Cantidad (dólares EE.UU.)	Número de días de formación	Número de participantes	
			Categoría G	Categoría P
Gobernanza y administración *	1 656 649	2 996	765	778
IRIS	1 632 881	8 753	622	532
Liderazgo	1 593 559	1 228	39	584
Idiomas	1 019 926	6 806	338	638
Comunicación	499 137	1 222	169	202
Gestión de los conocimientos	370 741	22	0	22
Investigaciones	121 849	143	3	45
Otros **	122 910	164	68	55
Total	7 017 652	21 334	2 004	2 856

* Incluye el programa de aprendizaje electrónico sobre gobernanza interna. ** Incluye eficiencia personal y seguridad y salud.

3.2. Recursos financieros

57. En 2012-2013, la OIT gastó 646,5 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la parte estratégica de su presupuesto ordinario financiado a través de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros; 444 millones de dólares con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias voluntarias, y 22 millones de dólares con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). Se trata de cifras no auditadas.
58. De este cuadro podemos extraer ciertas grandes tendencias. Los gastos del presupuesto ordinario se ajustan al presupuesto inicialmente establecido, tanto en lo que respecta a los gastos generales (99,7 por ciento de los gastos) como a la distribución de los gastos. Los fondos extrapresupuestarios constituyen el 70 por ciento del presupuesto estratégico ordinario. Unos cuantos programas, como el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), el trabajo forzoso, VIH/SIDA y empleo, dependen enormemente de las contribuciones voluntarias al presupuesto ordinario. La financiación voluntaria se concentra en el empleo (47 por ciento del total) y en principios y derechos fundamentales en el trabajo (27 por ciento).
59. Por el contrario, los recursos de la CSPO están distribuidos de manera más equilibrada entre los cuatro objetivos estratégicos; la parte más importante se asigna al diálogo social (29 por ciento), después al empleo (25 por ciento), y la protección social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo reciben un 20 por ciento del total.
60. Cabe señalar que los datos relativos a los gastos no pueden vincularse directamente a los resultados en los países por las razones que exponemos a continuación. Los productos globales no se cuentan como resultados obtenidos en los países, no todo apoyo prestado por la OIT — y por siguiente no todo gasto — produce un resultado que cumple los criterios de medición en el curso del bienio; y las actividades relativas a la promoción, el apoyo general y las labores preparatorias no tienen por objetivo producir un resultado directamente mensurable.

Cuadro 5. Gastos de la OIT desglosados por resultado previsto *

	Presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios **	CSPO **
Empleo			
Fomento del empleo	88 077 031	114 548 144	2 870 245
Desarrollo de las competencias profesionales	45 983 592	46 971 199	896 610
Empresas sostenibles	57 554 300	45 875 227	1 834 323
Subtotal	191 614 923	207 394 570	5 601 178
Protección social			
Seguridad social	41 794 197	10 707 957	1 814 274
Condiciones de trabajo	24 537 882	3 994 390	554 434
Seguridad y salud en el trabajo	38 801 773	4 473 078	736 486
Migración laboral	14 762 628	15 342 638	561 503
VIH/SIDA	6 782 829	17 476 335	794 798
Subtotal	126 679 309	51 994 397	4 461 495
Diálogo social			
Organizaciones de empleadores	38 402 783	3 852 799	1 251 227
Organizaciones de trabajadores	53 364 906	8 861 265	1 436 029
Administración del trabajo y legislación laboral	25 734 852	4 812 604	1 598 580
Diálogo social y relaciones laborales	28 328 286	10 767 895	1 455 968
Trabajo decente en los sectores económicos	29 525 256	24 753 554	684 705
Subtotal	175 356 083	53 048 118	6 426 509
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo			
Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	18 353 538	4 134 887	368 915
Trabajo forzoso	5 186 869	9 070 480	679 193
Trabajo infantil	13 166 668	88 373 948	1 325 154
Discriminación en el trabajo	12 867 426	5 098 781	835 233
Normas internacionales del trabajo	76 705 818	13 072 688	1 226 496
Subtotal	126 280 319	119 750 783	4 434 991
Coherencia de las políticas			
Incorporación del trabajo decente	26 532 832	12 181 423	1 081 504
Total en materia de objetivos estratégicos y coherencia de las políticas	646 463 466	444 369 291	22 005 677

* Cifras provisionales no auditadas. ** Con exclusión de los gastos de apoyo a los programas.

Fuente: OIT, IRIS.

3.3. Gastos extrapresupuestarios de la OIT en 2012-2013

61. En 2012-2013, los gastos extrapresupuestarios se elevaron a un total de 444 millones de dólares de los Estados Unidos, superando de este modo la meta de 385 millones de dólares de los Estados Unidos fijada en el Programa y Presupuesto. Los gastos realizados con cargo a la CSPO ascendieron a un total de 22 millones de dólares, situándose por debajo de los 50 millones presupuestados. En 2013, la tasa de ejecución financiera de los proyectos financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios se situó en un 80 por ciento, la más elevada jamás registrada por la Oficina. En cumplimiento de sus obligaciones como miembro de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda, la Oficina ha hecho público su tablero de instrumentos de la cooperación al desarrollo (<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jspl>). Las contribuciones multilaterales siguen siendo el componente dominante de los fondos extrapresupuestarios de la OIT movilizándose 507 millones de dólares en 2012-2013 (véase cuadro 6).

Cuadro 6. Contribuciones extrapresupuestarias para la financiación de actividades de cooperación técnica desglosadas por fuente de financiación
(miles de dólares de los Estados Unidos)

Fuente de financiación	2010-2011		2012-2013 ¹	
	Dólares EE.UU.	Parte porcentual	Dólares EE.UU.	Parte porcentual
Donantes multilaterales y bilaterales	300 994	66,0	362 597	71,5
Financiación del desarrollo a nivel nacional	13 681	3,0	18 702	3,7
Alianzas de colaboración público-privadas ²	26 149	5,7	17 123	3,4
Interlocutores sociales	675	0,1	500	0,1
Instituciones financieras internacionales (bancos)	5 902	1,3	19 867	3,9
Naciones Unidas ³	72 312	15,9	49 591	9,8
Otras organizaciones internacionales ⁴	36 308	8,0	38 535	7,6
Total	456 021	100,0	506 915	100,0

¹ Datos preliminares para 2013: contribuciones registradas en el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV), a fecha de 24 de enero de 2014. ² Incluye fundaciones, instituciones públicas, iniciativas del sector privado y otros. ³ Incluye proyectos financiados a través de fondos fiduciarios de socios múltiples, programas conjuntos y fondos procedentes de la iniciativa «Unidos en la Acción». ⁴ Incluye a la Comisión Europea, el Programa Árabe del Golfo para las Organizaciones de Desarrollo de las Naciones Unidas (AGFUND) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Fuente: Tablero de instrumentos de la cooperación al desarrollo de la OIT.

62. Los principales 20 donantes aportan el 96 por ciento del total de las cantidades aprobadas en 2012-2013 con cargo a fondos extrapresupuestarios; de esta cifra, más del 50 por ciento corresponde a los cinco donantes principales (cuadro 7).

Cuadro 7. Principales 20 contribuyentes a la financiación extrapresupuestaria de la OIT en 2012-2013 ¹

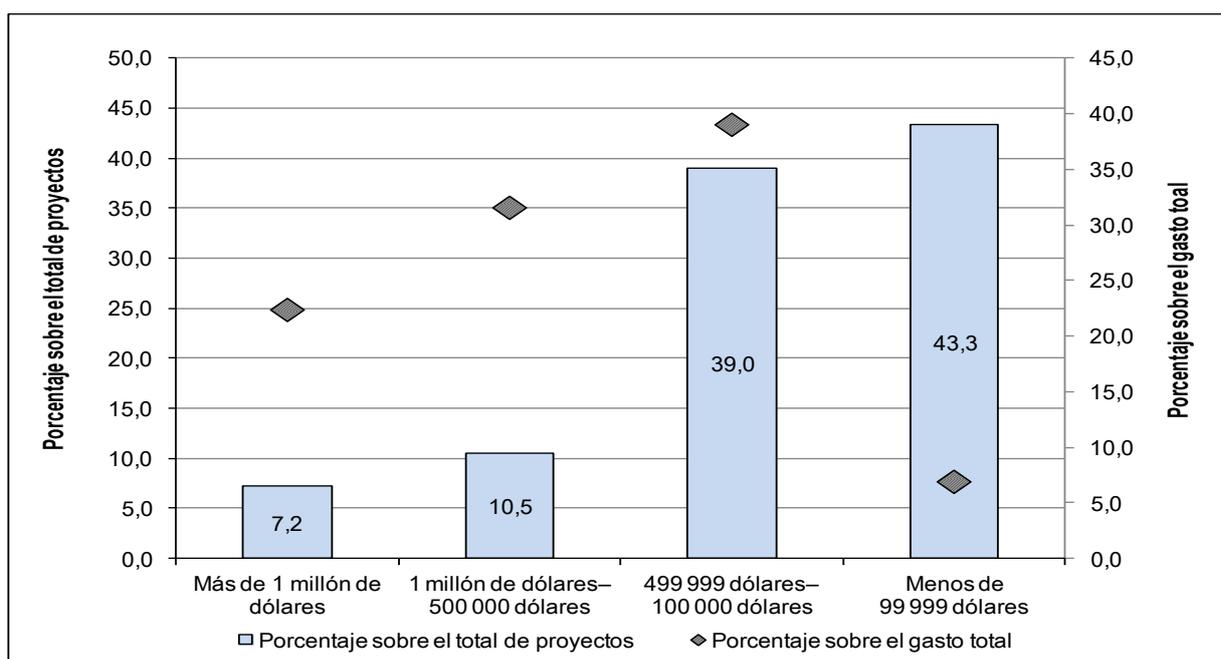
Contribuyente	Miles de dólares de los EE.UU.
Estados Unidos	72 487
Australia	58 102
Organizaciones y organismos de las Naciones Unidas	49 591
Comisión Europea	31 740
Dinamarca	30 118
Noruega	28 340
Canadá	20 364
Programas financiados por múltiples donantes ²	20 241
Instituciones financieras internacionales	19 867
Financiación del desarrollo a nivel nacional	18 702
Alianzas de colaboración público-privadas	17 123
Finlandia	15 870
Bélgica ³	13 806
Japón	13 616
Reino Unido	12 868
Suiza	12 470
Países Bajos	10 381
España	10 152
Suecia	10 095
Irlanda	9 809
Total	475 744

¹ Datos preliminares para 2013: contribuciones registradas en PARDEV, a fecha 24 de enero de 2014. ² Financiación conjunta para programas especiales del Canadá, Hennes & Mauritz, Países Bajos, Reino y Suecia. ³ Incluidas las contribuciones de Flandes.

Fuente: Tablero de instrumentos de la cooperación al desarrollo de la OIT.

- 63.** En 2012-2013, la OIT gastó 444 millones de dólares de los Estados Unidos de recursos extrapresupuestarios en 924 proyectos. Esta cifra abarca todos los proyectos en los que hubo actividad financiera en ese período, con independencia de la fecha de aprobación del proyecto. El gasto medio por proyecto fue de 173 532 dólares de los Estados Unidos. Los proyectos en los que el gasto superó el millón de dólares durante el período (110 proyectos en total) representaron el 11,9 por ciento del total y acumularon el 60,2 por ciento del gasto total, mientras que en el 76,7 por ciento de los proyectos (709 en total) el gasto fue inferior a 500 000 dólares de los Estados Unidos, y en el 37,3 por ciento (345 proyectos), inferior a 100 000 dólares. La distribución de proyectos en función del gasto, que se recoge en el gráfico 6, muestra un cierto sesgo, al concentrarse el gasto en un número relativamente reducido de proyectos que recibieron más de 1 millón de dólares de los Estados Unidos.

Gráfico 6. Distribución de los proyectos de la OIT financiados con fondos extrapresupuestarios por nivel de gasto en 2012-2013 (en miles de dólares de los Estados Unidos)



Fuente: IRIS, OIT.

- 64.** Durante el bienio, el mecanismo de garantía de la calidad de la OIT para los proyectos de cooperación técnica abarcó 398 propuestas de proyecto que fueron examinados para evaluar la calidad del diseño en relación con ámbitos esenciales como la lógica del proyecto, los indicadores de resultados o la adecuación estratégica. A raíz de este examen del control de la calidad, se introdujeron mejoras importantes en más de la mitad de las propuestas. Durante el bienio, alrededor de 80 funcionarios de la OIT completaron programas de formación oficiales a fin de mejorar sus competencias profesionales en materia de gestión del ciclo de proyectos y otras competencias conexas. Esta formación incide directamente en la mejora del diseño de los proyectos y de las tasas de ejecución.

3.3.1. Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO)

- 65.** La CSPO se estableció en 2008-2009 para ofrecer a los donantes una vía para aportar a la OIT fondos no asignados a fines específicos en consonancia con las directrices del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (CAD/OCDE). La modalidad de financiación de la CSPO se utiliza exclusivamente para aquellos países que reúnen los requisitos para poder beneficiarse de la asistencia oficial para el desarrollo. Gracias a los recursos de la CSPO, la OIT puede, con arreglo al marco estratégico, destinar fondos cuando y donde sean más necesarios y hacerlo de manera independiente, flexible y rápida, complementando de este modo otros recursos de la Organización. Estos recursos permiten a la Oficina ampliar, acelerar, profundizar y reproducir los programas de cooperación técnica existentes y atender así a aquellas áreas temáticas y/o aquellos Estados Miembros que tienen más dificultades para atraer contribuciones voluntarias. En el cuadro 8 que figura a continuación se indican los donantes que aportaron fondos a la CSPO en 2012-2013. En general, en aproximadamente la mitad de los resultados previstos en el marco de los programas por país que recibieron fondos de la CSPO se ha registrado un resultado concreto en 2012-2013 y en torno a un 10 por ciento de los resultados totales previstos en los programas por país que han registrado resultados concretos han recibido algún tipo de financiación de la CSPO.

Cuadro 8. Donantes que contribuyeron a la CSPO en 2012-2013

País donante	En miles de dólares de los EE.UU.
Países Bajos	11 650,5
Noruega	10 334,6
Dinamarca	7 014,7
Bélgica	5 606,3
Alemania	814,1
Italia	611,8
Total	36 032,0

66. En 2012-2013, la OIT empleó los fondos de la CSPO para los siguientes fines:

- promover programas innovadores, por ejemplo, en materia de productividad y condiciones de trabajo en pequeñas empresas;
- reaccionar con celeridad a nuevas necesidades como en Myanmar o en la crisis de los refugiados en el Líbano;
- mejorar las alianzas de colaboración con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, por ejemplo, en Malawi;
- crear la capacidad de los interlocutores sociales en materia de políticas de desarrollo social y económico en zonas como Burundi, Papua Nueva Guinea, Filipinas y el territorio palestino ocupado;
- ofrecer incentivos para actividades conjuntas y una gestión eficaz basada en los resultados en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País, por ejemplo, en el Pakistán.

67. Irlanda, Noruega y Suecia apoyaron la modalidad de financiación basada en los resultados.

3.3.2. Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular

68. En su reunión de marzo de 2012, el Consejo de Administración adoptó una estrategia sobre la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, que se complementó con los indicadores de logros adoptados en noviembre de 2012. La estrategia incluye dos resultados relativos a la conciencia y la capacidad institucionales de la OIT para poner en práctica la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y al fomento del Programa de Trabajo Decente a través de nuevas alianzas de colaboración con gobiernos, interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil del Sur.

69. La financiación del desarrollo a nivel nacional y las modalidades de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular han permitido sellar más alianzas de colaboración con países emergentes y en desarrollo. En 2012-2013, fueron 16 los países emergentes y en desarrollo que firmaron acuerdos con la OIT, lo que supuso una contribución del 4 por ciento de los créditos aprobados con cargo a fondos extrapresupuestarios. Durante el bienio, la Oficina renovó sus alianzas de colaboración con el Brasil y Panamá, y concertó nuevas alianzas con China y México. Además, en 2013 la OIT publicó una recopilación de directrices sobre la cuestión titulada *La Cooperación Sur-Sur y el Trabajo Decente: Buenas prácticas*.

3.3.3. Alianzas de colaboración público-privadas

- 70.** En 2012-2013, los recursos obtenidos a través de las alianzas de colaboración público-privadas rondaron los 15 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales la mitad procedían de fundaciones y la otra mitad, de empresas privadas. En 2010-2011, el 76 por ciento de esos recursos procedieron de fundaciones.
- 71.** La cifra de alianzas de colaboración público-privadas pasó de 30 en 2010-2011 a 58 en 2012-2013. Se firmaron 11 alianzas de colaboración con universidades y centros de investigación. Las nuevas alianzas de colaboración abarcan todos los ámbitos de trabajo de la OIT, y están surgiendo nuevas modalidades con redes y coaliciones de múltiples partes interesadas.
- 72.** La OIT ha preparado una serie de fichas en las que se describen las alianzas de colaboración público-privadas aprobadas desde la introducción de las nuevas directrices, en julio de 2009. Las fichas, publicadas en un sitio web especializado (<http://www.ilo.org/pardev/public-private-partnerships/lang--en/index.htm>), destacan las áreas principales que se abordan en las alianzas de colaboración y describen las estrategias y los resultados que se han alcanzado a través de la colaboración entre la OIT y el sector privado.

3.3.4. Programas de Trabajo Decente por País

- 73.** Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) son el instrumento de programación de la OIT en los países (en la Parte II se destacan tres ejemplos de PTDP). Los PTDP se diseñan y aplican en colaboración con los mandantes; en ellos se describe el contexto nacional en materia de trabajo decente y se detalla el programa de apoyo que la OIT propone llevar a cabo durante un período de tiempo determinado. Antes de llegar a su término, los PTDP se someten a un procedimiento de garantía de la calidad normalizado, que incluye una revisión y una evaluación multidisciplinar desde el punto de vista de la gestión basada en los resultados. A principios del bienio, se actualizó la metodología del mecanismo de garantía de la calidad.
- 74.** Los PTDP han evolucionado desde su introducción, hace prácticamente diez años, y se ha elaborado un repertorio de buenas prácticas. A continuación se exponen tres lecciones clave:
- Unos PTDP exitosos se basan en sólidos procesos participativos en los que los mandantes adoptan un papel activo, lo que afianza la apropiación de esos programas y su puesta en práctica.
 - Los PTDP deberían estar en consonancia con los marcos nacionales de planificación y con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).
 - Antes de elaborar un programa de país realista, pertinente y en el que se establezca un orden de prioridades, es preciso realizar un análisis exhaustivo del contexto nacional.
- 75.** No obstante, dado que tanto las capacidades como los recursos son limitados, conviene no subestimar lo complicado que resulta encontrar un equilibrio óptimo entre, por un lado, una comprensión integral, razonada y coherente del contexto nacional y, por otro, la necesidad de identificar los principales resultados y prioridades temporales en los que la OIT pueda centrar su apoyo.
- 76.** A finales de 2013, estaban en marcha 109 programas por país, de los cuales 31 correspondían a nuevos programas por país que se habían iniciado durante el bienio. Sin

embargo, las circunstancias nacionales no son siempre propicias para la preparación de un PTDP.

Cuadro 9. Estado de los Programas de Trabajo Decente por País a finales de diciembre de 2013

	Países que están preparando PTDP	Países con PTDP en curso	PTDP que se pusieron en marcha en 2012-2013	PTDP evaluados en 2012-2013 a través del mecanismo de garantía de la calidad
África	21	32	14	21
Estados árabes	1	4	2	2
Asia y el Pacífico	10	11	8	9
Europa y Asia Central	5	7	5	6
América Latina y el Caribe	12	6	2	2
Total	49	60	31	40

Fuente: OIT.

3.4. Coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas

- 77.** En la resolución sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (A/RES/67/226), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2012 y en las resoluciones conexas del Consejo Económico y Social (por ejemplo, la resolución núm. E/RES/2013/5) se recalca la importancia que sigue teniendo el MANUD como marco de programación para el sistema de las Naciones Unidas, tanto en los países que intervienen en la iniciativa «Unidos en la acción» como en otros países. En el párrafo 18 de la resolución núm. A/RES/67/226 se insta a aumentar la coordinación y la coherencia en el plano nacional, reconociendo las funciones y los mandatos respectivos y los conocimientos singulares de cada fondo, programa y organismo especializado de las Naciones Unidas.
- 78.** La OIT ha promovido activamente la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas y ha participado en distintos equipos de trabajo creados para dar seguimiento a la revisión cuatrienal amplia de la política. La OIT ha dirigido o codirigido programas conjuntos sobre empleo y protección social en 16 de los 35 países participantes en la iniciativa «Unidos en la acción». En 2012-2013, la OIT movilizó a través de las Naciones Unidas alrededor de 48 millones de dólares de los Estados Unidos, una cantidad que equivale a poco menos del 12 por ciento de todos los recursos extrapresupuestarios.
- 79.** Un curso de intercambio de conocimientos organizado en diciembre de 2013 en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, reunió a los directores de las oficinas exteriores responsables de los países participantes en la iniciativa «Unidos en la acción» para que intercambiaran experiencias y desarrollaran posturas comunes sobre la participación de la OIT en el proceso de fortalecimiento de la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas.
- 80.** En 2012-2013, más del 90 por ciento del total de los MANUD activos incorporaban al menos tres de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. El 73 por ciento de los MANUD activos incluían consultas con los mandantes, frente al 39 por ciento del bienio anterior. Tanto en la guía relativa a los MANUD (2010) como en los instrumentos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM), incluidos los procedimientos operativos estándar que se están elaborando para poner en práctica el enfoque de la iniciativa «Unidos en la acción», se reconoce a los empleadores y a los trabajadores como

un elemento clave de las partes interesadas nacionales con las que deben interactuar los equipos de las Naciones Unidas en el país.

81. Además del apoyo que presta la OIT para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en 2015 en colaboración con las Naciones Unidas y el Banco Mundial en el marco para acelerar el logro de los ODM, la OIT promovió y facilitó la participación de los mandantes en las consultas nacionales, regionales y mundiales sobre la formulación de un nuevo marco mundial para el desarrollo después de 2015. A raíz de estas consultas se reconoció la importancia que tienen el pleno empleo y el trabajo decente, incluida la protección social, para alcanzar el desarrollo sostenible.
82. De acuerdo con el espíritu que anima el enfoque de la coherencia en todo el sistema, durante el bienio 2012-2013 la OIT trabajó en estrecha colaboración con otras organizaciones, en particular con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), en la ejecución de programas conjuntos. Así, la OIT encabezó la puesta en marcha de estos programas en 17 países que están aplicando la iniciativa «Unidos en la acción» para colaborar con las Naciones Unidas o intervino en ellos en calidad de organización participante. Dichos países fueron: Albania, Cabo Verde, Comoras, Etiopía, Fiji, Indonesia, Kenya, Kirguistán, Kiribati, Malawi, Mozambique, Pakistán, Rwanda, República Unida de Tanzania, Uganda, Uruguay y Viet Nam.
83. A través de su labor con otras organizaciones, la OIT se propone contribuir al fortalecimiento de los vínculos normativos y operacionales dentro de los programas de las Naciones Unidas en aquellos ámbitos que los Estados Miembros identificaron en la resolución núm. A/RES/67/226. Es preciso redoblar las iniciativas para incorporar los derechos laborales y las normas del trabajo y el diálogo social a los programas de país de las Naciones Unidas como parte del enfoque del desarrollo basado en los derechos.
84. En un informe de evaluación del PNUD de 2013 titulado *Evaluation of UNDP contribution to poverty reduction* se aboga decididamente por una cooperación más estrecha entre la OIT y el PNUD. En la página xviii del informe se señala que:

Dado que el mandato de la OIT consiste específicamente en promover la causa del empleo y las normas del trabajo y habida cuenta de que la dimensión de la pobreza relativa a los ingresos depende fundamentalmente de la creación de oportunidades de empleo productivo para los pobres, parecería lógico suponer que el PNUD y la OIT son «compañeros de armas» en la lucha contra la pobreza. De hecho, buena parte de la cooperación entre ambas organizaciones se da a nivel mundial y regional (tal y como se señala en las conclusiones), si bien los programas de país del PNUD son notoriamente ineficaces a la hora de establecer alianzas de colaboración con la OIT.

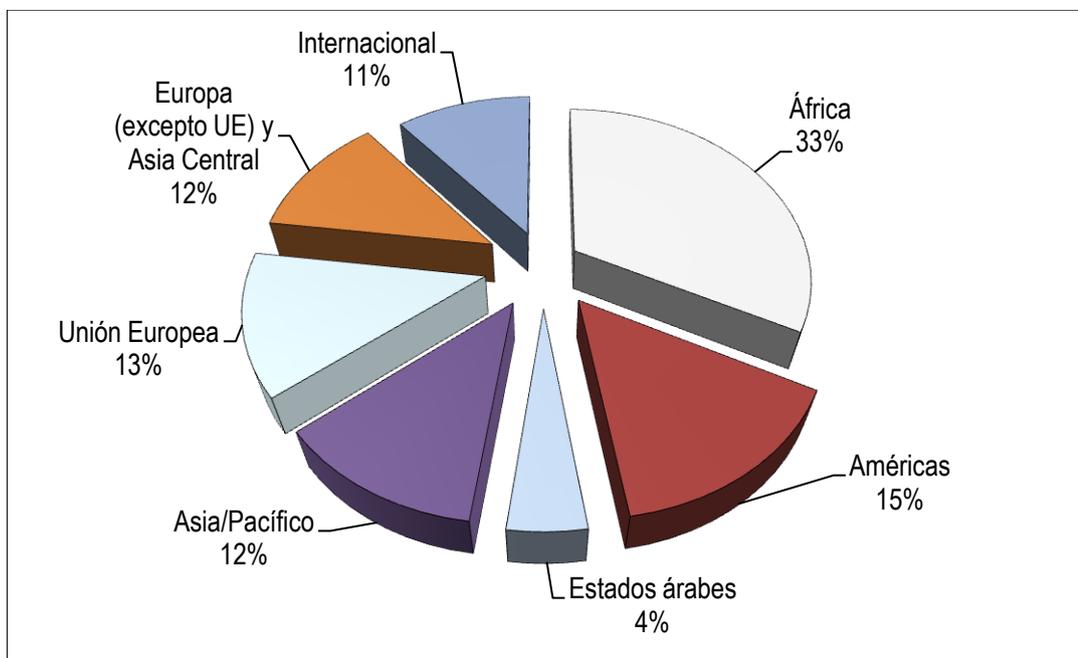
3.5. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

85. En 2012-2013, 24 402 personas procedentes de más de 190 países y territorios participaron en los cursos del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, que abarcan las principales esferas de política de la OIT y la agenda internacional para el desarrollo en sentido más amplio. En cuanto a los países de origen, el grupo más numeroso procedía de África, seguido de Europa y Asia Central (gráfico 7). El número de participantes tripartitos de gobiernos, de organizaciones de empleadores y de trabajadores ascendió a 16 000 personas, distribuidas según se indica en el gráfico 8. Además de los cursos

ordinarios que se ofrecen principalmente en el campus de Turín, se impartieron actividades de formación a medida, tanto a nivel regional, subregional y nacional, como en el campus.

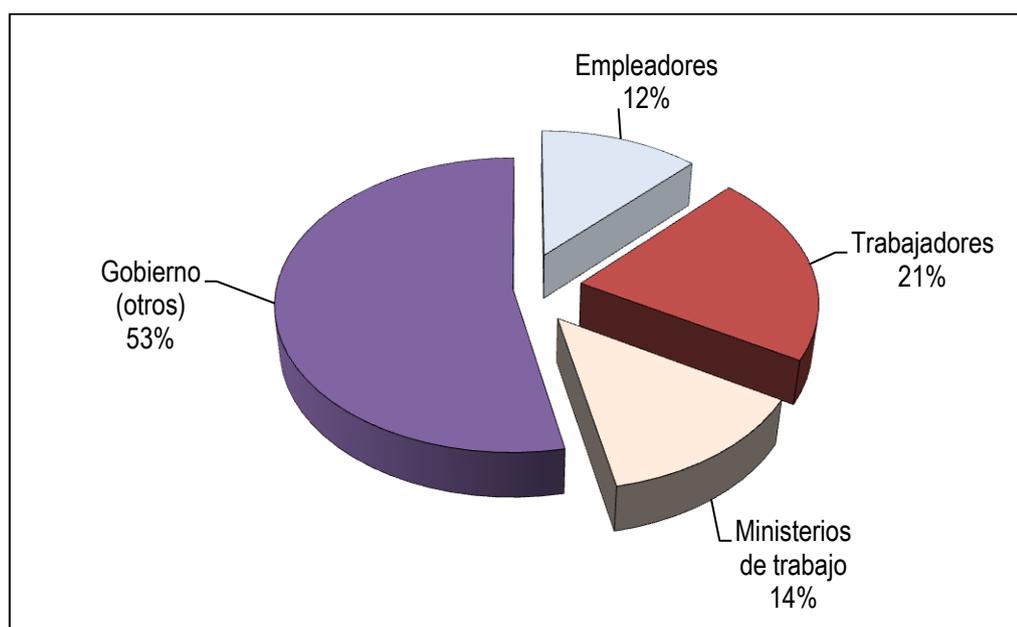
- 86.** Gracias a que las actividades del Centro están más en consonancia con el marco de programación y estrategias de la OIT, ha sido posible identificar mejor las necesidades y las prioridades en materia de formación, lo cual quedó debidamente reflejado en la selección de participantes en las academias y los cursos ordinarios pertinentes, así como en la ejecución de actividades regionales específicas y a medida.
- 87.** El Centro ha ampliado considerablemente la función que desempeña en el desarrollo del personal de la OIT e incorpora ahora la realización de actividades planificadas junto con el Departamento de Recursos Humanos de la OIT, la facilitación de reuniones del personal y la organización de talleres de intercambio de conocimientos para los departamentos y las oficinas de la OIT.
- 88.** El establecimiento de alianzas de colaboración con instituciones académicas de formación internacionales, regionales o nacionales ha ido cobrando importancia como elemento central de la estrategia del Centro, que en 2012 desarrolló el 28 por ciento de sus actividades en colaboración con otras instituciones de formación, investigación y académicas, una proporción que supera con creces la base de referencia de 2010, que fue del 17,3 por ciento.
- 89.** La dimensión regional de las actividades del Centro sigue siendo una de sus principales ventajas comparativas, complementa la cartera interregional de cursos de formación que se ofrecen en el campus y realza la pertinencia de la cartera de formación del Centro, contribuyendo de este modo a los resultados específicos regionales, subregionales y nacionales.

Gráfico 7. Participantes en el Centro de Formación de la OIT, por región



Fuente: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.

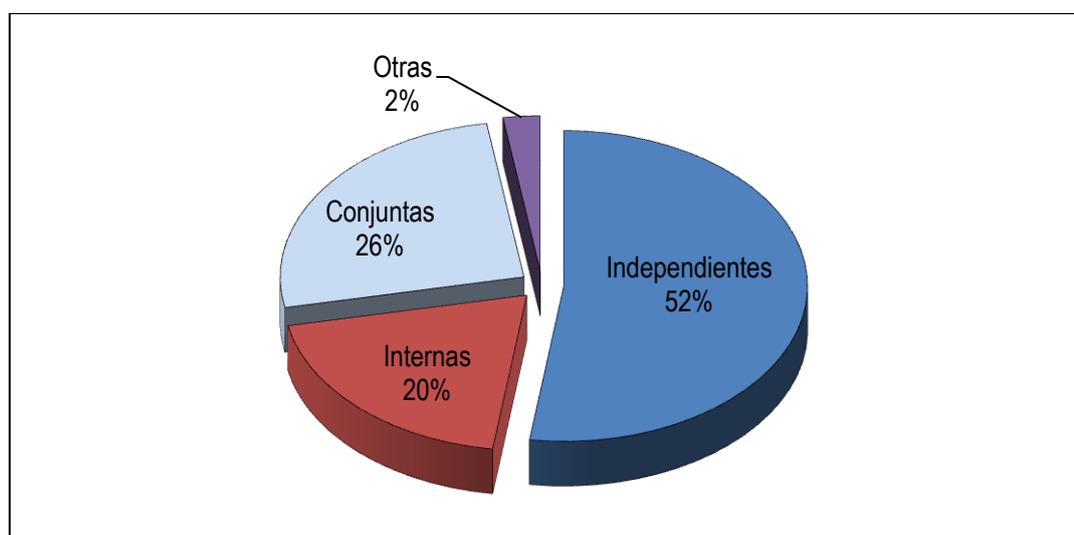
Gráfico 8. Distribución de los participantes tripartitos en el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín



3.6. Evaluación en la OIT

90. La política de evaluación de proyectos de la OIT prevé una autoevaluación de todos los proyectos; una evaluación interna de todos los proyectos cuyo monto supere los 500 000 dólares de los Estados Unidos; y, como mínimo, una evaluación independiente (externa) de todos los proyectos de más de 1 millón de dólares. En 2012-2013, la OIT evaluó 245 proyectos, lo que representó el 36,2 por ciento de todos los proyectos activos en ambos años. En el gráfico 9 se desglosan las evaluaciones por tipo. Más de la mitad de éstas fueron evaluaciones independientes. Cada año se llevan a cabo unas tres evaluaciones de «alto nivel», es decir, evaluaciones a nivel de políticas o estrategias en las que, por lo general, se examinan los resultados o los programas por país (véase el recuadro 2). La Unidad de Evaluación de la OIT presenta un informe anual al Consejo de Administración de la OIT en el que expone sus actividades y las principales conclusiones a las que ha llegado.

Gráfico 9. Evaluaciones de proyectos en 2012-2013 desglosadas por tipo



Fuente: Base de datos EVAL de la OIT.

Recuadro 2**Selección de informes de evaluación de «alto nivel» publicados durante el bienio**

- Enfoque de la OIT del trabajo decente específico para cada sector.
- Estrategia de la OIT para incorporar políticas de empleo incluyentes.
- Programa de Trabajo Decente por País de la OIT para la India 2007-2012.
- Estrategia de la OIT para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente.
- Estrategia de la OIT para promover el trabajo decente en la región árabe: una evaluación conjunta de Jordania, Líbano y el territorio palestino ocupado.
- Estrategia de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: (<http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>.)

- 91.** Ha habido avances importantes en la utilización de los resultados de la labor de evaluación de la Oficina para promover una cultura institucional del aprendizaje en la OIT. Esto se ha logrado gracias a una combinación de factores como la actualización y la mejora de los materiales de orientación; la sensibilización a través de un boletín de noticias y un sitio web mejorado; y la introducción de formación certificada dirigida a los responsables de llevar a cabo las evaluaciones.
- 92.** La creciente demanda de más y mejores evaluaciones ha supuesto un reto considerable, que se ha resuelto en parte a través de la preparación de una serie de metaestudios y de revisiones sistemáticas que sintetizan el desempeño y las lecciones extraídas de las muchas evaluaciones realizadas. Asimismo, se encargaron evaluaciones independientes de la calidad de los informes de evaluación para hallar la manera de mejorarlos.
- 93.** Entre esos ejercicios, un metaanálisis de los resultados en materia de trabajo decente y eficacia de las operaciones de la OIT basado en un análisis de las evaluaciones de la cooperación técnica (véase el enlace <http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>) arrojó una serie de valiosas conclusiones, muchas de ellas aplicables de manera general a la labor de toda la Oficina, esto es, no sólo a las actividades de cooperación técnica. En general, del metaanálisis se desprende que los enfoques técnicos de la OIT habían sido en gran medida satisfactorios y que la Oficina había cosechado unos resultados positivos pese a que, en ocasiones, los logros se habían visto lastrados por un diseño y una gestión de los proyectos inadecuada. A continuación se examinan algunos de los aspectos que reveló el metaanálisis.

3.6.1. Pertinencia

- 94.** Actualmente, y si procede, la cooperación técnica se adecúa sistemáticamente a los resultados previstos en el Marco de Políticas y Estrategias y en los PTDP. De este modo, la coherencia institucional ha dejado de ser un motivo de preocupación. No obstante, en ocasiones la referencia a los PTDP parecía ser una cuestión meramente formal, y no siempre se exploraban sistemáticamente las sinergias y las complementariedades que debían resultar de participar en dichos PTDP.
- 95.** El diseño de los proyectos de cooperación técnica resultó ser una de las deficiencias principales, como demuestra el hecho de que, a menudo, las evaluaciones señalaran que los objetivos eran excesivamente ambiciosos, los plazos poco realistas y los recursos, inadecuados. En muchos casos las metas establecidas estaban fuera del control de los programas, sistemáticamente se subestimaban los plazos de puesta en marcha, se planteaba el reto de superar la inercia institucional y existía un optimismo, por lo general, injustificado según el cual todo funcionaría de acuerdo con lo previsto.

96. El establecimiento de demasiados objetivos en materia de cooperación técnica tendía a diluir el impulso de las iniciativas programáticas. Por el contrario, un único objetivo de cooperación técnica obligaría a los planificadores de intervenciones a encajar mejor los elementos en un esquema más estrechamente imbricado.
97. Aunque muchas de las medidas adoptadas por la OIT en relación con la cooperación técnica en los distintos sectores se centraban en los pobres (trabajo infantil, migrantes, trata de personas, actividad microempresarial de la mujer), no trataban de manera específica la propia pobreza. Por ello, a veces los proyectos perdían de vista el objetivo último que consistía en abordar las condiciones de pobreza.
98. Actualmente, la cooperación técnica reconoce de una manera general la dimensión de género. No obstante, todavía queda camino por recorrer antes de que las iniciativas aborden explícitamente el género como motor del desarrollo. En varias intervenciones, la participación de la mujer era nominal, en particular en algunas de las sociedades más dominadas por los hombres. Conscientes de la necesidad de encontrar soluciones ingeniosas para superar determinados obstáculos culturales profundamente arraigados, algunos programas regionales e interregionales se han concebido específicamente para abordar las preocupaciones en materia de género.

3.6.2. Efectividad

99. Las actuaciones que se han llevado a cabo en el marco de los programas de cooperación técnica han permitido alcanzar de una manera eficaz, aunque a veces sólo parcialmente, los objetivos en términos de desarrollo de conocimientos, creación de capacidad, estándares normativos e influencia en las políticas. Las lagunas en materia de desempeño cabe atribuir las a deficiencias, bien en la etapa de diseño de la intervención (pertinencia), bien durante las etapas de aplicación y gestión (eficiencia).
100. En algunos casos, es evidente que la cooperación técnica ha contribuido al impacto de los programas. No obstante, al diseñar la intervención, a menudo no se piensa en cuantificar el impacto y, de todos modos, es difícil distinguir entre el impacto atribuible a la cooperación técnica y otros cambios ajenos a ésta. Por este motivo, la OIT acepta, con razón, la presunción de que, según la lógica causal, cabe la posibilidad de que haya un impacto, a condición de que se confirmen las hipótesis utilizadas para la determinación de productos y resultados, se hallen pruebas reales de estos resultados y el vínculo causal entre resultados y repercusiones resulte creíble.

3.6.3. Eficacia

101. En general, la cooperación técnica es difícil de gestionar. La existencia de unos buenos marcos lógicos permitió que los gestores pudieran sortear las complejidades del entorno institucional. A su vez, gracias a una buena gestión se pudieron superar las deficiencias en términos de diseño. Eran muy pocos los programas que incluían unos criterios de base para medir los progresos. Por lo general, el seguimiento no está lo suficientemente incorporado a los procesos de ejecución de los programas. Son cada vez más habituales los marcos de rendición de cuentas, que suelen adoptar la forma de comités directivos de proyecto. No obstante, en los informes de evaluación apenas se hace mención de su funcionamiento en la práctica.
102. La gestión transnacional que incluye la prestación de apoyo por parte de la Oficina de la OIT ha dado resultados satisfactorios, pese a que la inercia burocrática y la lejanía de los órganos encargados de tomar decisiones han obstaculizado en repetidas ocasiones la aplicación de los programas. Las estructuras de gestión descentralizadas solían reaccionar mejor a las necesidades de los países, en particular, cuando contaban con el apoyo de gestores locales y se habían establecido unas líneas de apoyo claras.

103. La eficacia en términos de costos no parece haber sido un problema, aunque en muchos casos los recursos destinados al programa resultaron ser insuficientes. En algunos casos, la escasez de fondos asignados al programa y de personal disponible para la labor en cuestión, contribuyó incluso a la rentabilidad. En otros, sin embargo, estas deficiencias habían lastrado el desempeño por debajo de las previsiones. En un número reducido de casos, la dotación de recursos fue adecuada. Sin una metodología sobre los costos basada en la actividad o unas metodologías conexas, soluciones que todavía no han sido adoptadas en la OIT, es prácticamente imposible que las evaluaciones puedan medir adecuadamente la eficacia.

4. Eficacia institucional

104. Las funciones de gobernanza, apoyo y gestión se rigen por el enfoque global de la Organización para una gestión basada en los resultados y se enmarcan en dos resultados de carácter general:

- una utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT, y
- una gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

105. Asimismo, las funciones clave de gobernanza, apoyo y gestión también se rigen por cinco estrategias de gestión en materia de conocimientos; tecnologías de la información; desarrollo de los recursos humanos; cooperación técnica; y evaluación.

106. En 2012-2013, las funciones de gobernanza, apoyo y gestión han sido objeto de una serie de reformas estructurales a fin de mejorar la eficacia con la que se prestan los servicios. Las responsabilidades del Departamento de Servicios Internos y Administración (INTSERV); el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC); y el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales (RELMEETINGS) se han reestructurado de acuerdo con distintas líneas funcionales. Se ha reforzado la función de comunicación interna del Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM).

4.1. Resultado 1 – Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT

107. El cuadro de resultados obtenidos en relación con el resultado 1, así como distintos cuadros con información detallada sobre los resultados relacionados con las tecnologías de la información, el desarrollo de los recursos humanos y la cooperación técnica y las estrategias, pueden consultarse en www.ilo.org/program. Periódicamente, se presentan al Consejo de Administración informes sobre los progresos relativos a estos últimos dos aspectos, así como demás información recopilada con arreglo al resultado relacionado, por ejemplo, con la introducción de una auditoría medioambiental que se llevó a cabo en 2012 y con los progresos relativos a la ejecución del proyecto de renovación de la Oficina.

4.1.1. Programación

108. La gestión basada en los resultados sigue siendo el principio rector de la aplicación de los 19 resultados técnicos y de los dos resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión.

109. Tras las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración en marzo de 2012 en respuesta al Informe de Aplicación 2010-2011, la Oficina ha revisado la metodología que se emplea para recopilar información sobre los resultados obtenidos, que incluye información más detallada sobre la manera en que la OIT ha contribuido al logro de los

resultados. Estas orientaciones también han servido de base para la reestructuración del presente informe y la manera de presentar la información sobre los resultados.

- 110.** Un instrumento clave para dar efecto a la gestión basada en los resultados son los ejercicios semestrales de planificación del trabajo basada en los resultados, que la Oficina ha incorporado a sus operaciones. Estos ejercicios emplean el Módulo de Gestión Estratégica de IRIS para llevar a cabo la planificación e implican discusiones interactivas a través de videoconferencias entre el personal destinado a las regiones y el personal de la sede. Representan soluciones eficaces en relación con los costos para mejorar la coordinación y la cooperación en lo que respecta a la planificación del trabajo y la asignación de recursos, y se estructura en torno a un sistema de semáforos vinculado al seguimiento de los progresos de los resultados de programa por país. Se han introducido mejoras en el control de la calidad y en la supervisión de los PTDP (de los que se derivan los resultados de programa por país).

4.1.2. Desarrollo de los recursos humanos

- 111.** En el marco del programa de reforma, y a partir de los retos identificados y de las lecciones extraídas en este bienio y el anterior, la Oficina ha emprendido reformas en cuatro ámbitos del desarrollo de los recursos humanos: movilidad, contratación y selección; una política contractual basada en las necesidades operativas y en unas condiciones de empleo armonizadas; un marco integral de recompensas y reconocimiento; y un marco actualizado, sólido y efectivo sobre relaciones laborales.
- 112.** De acuerdo con la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2010-2015, la Oficina siguió centrando su labor en cuatro esferas: en primer lugar, el desarrollo del talento y de la capacidad de liderazgo; en segundo lugar, una mayor rendición de cuentas; en tercer lugar, trabajo en equipo y colaboración, y en cuarto lugar, creación de un entorno de trabajo propicio.
- 113.** Los avances han sido especialmente notables en aquellas esferas en las que el personal de dirección disfruta de un alto grado de autonomía a la hora de definir la política, en particular en lo que respecta a la planificación del personal, la gestión del desempeño, el desarrollo del personal, las iniciativas de liderazgo y gestión y las iniciativas destinadas a incorporar los procesos administrativos a fin de mejorar la eficacia en términos de costos.
- Planificación del personal: en 2012-2013, y en virtud de los acuerdos provisionales alcanzados con el Sindicato del Personal, se completaron cuatro rondas del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), que incluyeron 99 concursos. Asimismo, se convocaron 31 manifestaciones de interés para puestos de alto nivel en el contexto de la reforma. Se está configurando una herramienta electrónica denominada Perfil del funcionario que permitirá realizar un seguimiento de sus competencias profesionales y del interés expresado por la movilidad y que se utilizará para la planificación del personal en sentido general y a largo plazo.
 - Desarrollo del personal: en marzo de 2013, entró en funcionamiento en la sede un sistema de gestión del aprendizaje que se fue implantando gradualmente en todas las oficinas exteriores. También se ha puesto en marcha un programa de aprendizaje electrónico sobre gobernanza interna. En total, han utilizado el sistema 1 128 funcionarios, mientras que 555 han completado el programa de aprendizaje electrónico. Además, a través del sistema de gestión del aprendizaje puede accederse a 49 materiales en línea y programas de aprendizaje electrónico y a 59 sesiones presenciales. En el contexto del proceso de reforma, se ha hecho hincapié en la gestión del cambio, la comunicación ejecutiva y los servicios de orientación, con la mente puesta en grupos específicos, como líderes emergentes, líderes ejecutivos o posibles candidatos del programa de coordinadores residentes de las Naciones Unidas.

- Gestión del desempeño: el apoyo a la gestión del desempeño ha incluido una serie de medidas, desde la formación y la orientación a los mecanismos de rendición de cuentas, unas comunicaciones más adaptadas, la mejora del funcionamiento del Comité de Informes y la elaboración de directrices y la prestación de servicios de asesoramiento internos. Unos 95 funcionarios participaron en talleres destinados a gestionar la entrevista sobre el desempeño, y unos 80 directivos participaron en talleres sobre el tema de la obtención de resultados a través de las personas y la creación de equipos eficaces. Todo esto ha contribuido a un aumento global de la tasa de cumplimiento de la gestión del desempeño, que ahora se sitúa en el 77 por ciento de todo el personal de la OIT remunerado con cargo al presupuesto ordinario.
- Racionalización de los procesos administrativos: la Oficina ha llevado a cabo un análisis comparativo entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de ajustar sus operaciones a las mejores prácticas en la administración de las prestaciones sociales. Se han actualizado y documentado totalmente los procedimientos institucionales ordinarios y los flujos de trabajo. Asimismo, se introdujo un formulario electrónico para la declaración anual de situación familiar y solicitud de prestaciones por familiares a cargo, y se está preparando un formulario electrónico para las solicitudes de reembolso de gastos médicos. También se creó una aplicación electrónica para recabar información de las oficinas exteriores sobre períodos de licencia, con arreglo al criterio de devengo aplicable al cierre de cuentas de los beneficios al personal establecido en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).
- Entorno propicio: la cooperación con el Sindicato del Personal ha permitido cosechar avances en materia de seguridad y salud en el trabajo, evacuación médica, seguridad en las oficinas exteriores y política de viajes. En julio de 2012 se publicó una Directiva de la Oficina que establecía un marco de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo para todas las Oficinas de la OIT; asimismo, en septiembre de 2013 se publicó una Directiva de la Oficina sobre evacuación médica y transporte para fines médicos.
- A fin de complementar el despliegue satisfactorio del programa de aprendizaje electrónico sobre gobernanza interna, la Oficina ha elaborado un conjunto de manuales sobre gobernanza interna que ofrecen un conjunto exhaustivo de recursos de referencia que abarcan determinadas funciones de gobernanza, apoyo y gestión, entre ellas las finanzas, las compras y contratos, la programación y los recursos humanos. Los manuales y los talleres que los acompañan se completarán en 2014.

4.1.3. Tecnologías de la información

- 114.** Dentro del programa de reforma, la gestión de la información y de la tecnología, incluidos los servicios de biblioteca, se han agrupado en un único departamento, una medida que permite crear sinergias ya que combina los conocimientos especializados de índole técnica y los de carácter empresarial y aún recursos y funciones.
- 115.** La implantación de IRIS en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe se completó en 2012 mientras que, en la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, culminó en junio de 2013. En la Oficina Regional para África se introdujeron las funciones de recursos humanos y nóminas de IRIS. Asimismo, se llevó a cabo una actualización de los programas, la base de datos y los equipos informáticos de IRIS y se mejoró la conectividad a escala mundial en previsión de nuevos despliegues de sistemas de tecnologías de la información centralizados en la Oficina. Los proyectos de transformación de infraestructuras se han desarrollado de acuerdo con el calendario quinquenal aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2011. Se puso en marcha el sistema de gestión de la identidad y, en febrero de 2013, se actualizaron en la sede los servicios de archivo e

impresión. En junio de 2013 se empezó a sustituir el sistema de correo electrónico y en agosto de 2013 comenzó una segunda fase de mejoras en el centro de datos.

- 116.** Durante el bienio se llevaron a cabo muchos otros proyectos de apoyo a iniciativas en toda la Oficina; de éstos, se han completado más del 75 por ciento. En el sitio web de INFOTEC (<http://www.ilo.org/public/spanish/support/itcom/index.htm>) puede encontrarse un listado detallado de estos proyectos. El despliegue previsto del Sistema Electrónico de Gestión de Documentos se pospuso hasta que se hubiera establecido una estructura de clasificación formal y un sistema de gobernanza. A finales de 2013 prácticamente había concluido la elaboración de una hoja de ruta para mejorar la gestión de los contenidos en toda la Oficina (registros, documentos, activos digitales, contenido en la web, redes sociales, y otros materiales).
- 117.** Durante el bienio, se fijó un número importante de nuevas prioridades que obligaron a reorganizar los productos previamente comprometidos. La descentralización de los servicios de tecnología de la información siguió planteando desafíos, relacionados por ejemplo con soluciones no convencionales e insostenibles o la prestación fragmentada de servicios, que se han abordado mediante la adopción de las siguientes medidas: centralización de las funciones de las tecnologías de la información y la gestión de la información; establecimiento de un nuevo marco de gobernanza de las tecnologías de la información; establecimiento de una Oficina de Gestión de Proyectos; mejora de las herramientas y los procesos que emplea el Servicio de Asistencia de INFOTEC; y creación de capacidad (en la actualidad, el 36 por ciento de todo el personal de INFOTEC posee certificados oficiales de gestión de procesos de tecnología de la información).

4.1.4. Cooperación técnica

- 118.** El examen exhaustivo de las actividades de la Oficina en el terreno y del programa de cooperación técnica arrojará una serie de recomendaciones que se llevarán a la práctica durante el bienio 2014-2015.
- 119.** En el bienio 2012-2013, la Oficina concertó o renovó alianzas de cooperación para el desarrollo con diez interlocutores de larga data. La base de recursos para la cooperación técnica se diversificó a través de 12 alianzas de colaboración público-privadas con actores no estatales y seis acuerdos con economías emergentes y países de ingresos medianos.
- 120.** El programa de cooperación técnica de la Oficina se enmarca en un entorno cada vez más complejo, que se caracteriza por:
- un descenso en los niveles de asistencia oficial para el desarrollo (que según OCDE/CAD, disminuyeron un 6 por ciento en 2012 con respecto a los niveles de 2010);
 - unas exigencias más estrictas, impuestas tanto por los donantes como por los países beneficiarios, en lo que respecta a la eficacia del desarrollo;
 - la aparición de nuevas partes interesadas, incluidas economías emergentes, empresas privadas, entidades locales, instituciones financieras, fundaciones y filántropos;
 - la dependencia de la OIT respecto de un número relativamente pequeño de interlocutores clave (el 62 por ciento de las contribuciones voluntarias de la Oficina proceden de unos 20 donantes).
- 121.** La Oficina se propone responder a estos desafíos mejorando la orientación hacia los resultados, la presentación de informes, el seguimiento, la transparencia, la rendición de cuentas y la visibilidad de la cooperación técnica, concertando alianzas de colaboración con nuevas partes interesadas y desarrollando su función de apoyo en el terreno. Además,

la Oficina se propone aumentar la previsibilidad y la flexibilidad de la financiación voluntaria a través de un abanico más amplio de modalidades de alianzas de colaboración.

122. Las contribuciones voluntarias, que representan dos quintas partes de la base de recursos de la Oficina, siguen siendo un elemento fundamental para promover los Programas de Trabajo Decente a través de los PTDP. La Oficina ha redoblado sus esfuerzos para publicar información sobre resultados temáticos o específicos en función de los países o de los donantes. Su mecanismo de garantía de la calidad de la cooperación técnica ha demostrado ser una herramienta eficaz en todas las etapas del ciclo del proyecto. Se han introducido medidas para mejorar la calidad y la oportunidad de los informes sobre progresos.
123. Durante los últimos años, los fondos procedentes del sistema de las Naciones Unidas han aumentado considerablemente como consecuencia del compromiso activo de la Oficina por mejorar la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas. Este hecho garantiza una cooperación a nivel local y central todavía más estrecha con los fondos, programas y organizaciones de las Naciones Unidas.

4.2. Resultado 2 – Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

124. Puede consultarse el cuadro de resultados relativo al resultado 2 en www.ilo.org/program. El Informe de Evaluación Anual 2012-2013, disponible en http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS_222508/lang--es/index.htm, contiene información detallada sobre la Estrategia de Evaluación de la Oficina.
125. De acuerdo con las metas establecidas en relación con el resultado 2, la Oficina puede presentar un dictamen sin reservas sobre los estados financieros correspondiente al 72.º ejercicio económico (2010-2011) así como sobre los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2012. La Oficina del Tesoro es el órgano sobre el que recae oficialmente la responsabilidad de la gestión de riesgos. Los recursos apoyan la aplicación sistemática de la Gestión de Recursos Institucionales en toda la Oficina. En el Programa y Presupuesto para 2014-2015 se incluyó un registro de riesgos estratégicos que había sido previamente examinado.

4.2.1. Órganos de gobernanza

126. Se han alcanzado las metas correspondientes a la planificación, preparación y gestión eficientes de los órganos de gobernanza.
127. La Oficina favoreció una mayor participación de los mandantes en la gobernanza de la Organización coordinando los contactos con los distintos grupos y la Oficina y velando por unos intercambios efectivos y oportunos sobre las cuestiones y los documentos presentados por la Oficina para consulta. En respuesta a una solicitud de los gobiernos incluida en el paquete de reformas, se estableció un servicio específico de apoyo a los gobiernos que ha reforzado los contactos periódicos entre la Oficina y las misiones permanentes. Este servicio de apoyo también organizó, entre otras actividades, el Primer seminario de orientación de la OIT para diplomáticos recién llegados a Ginebra, a fin dar a conocer la labor de la Organización. La valoración de los participantes ha sido positiva.
128. Es fundamental que los documentos estén disponibles a tiempo para que los mandantes puedan desempeñar plenamente su función de gobernanza. Gracias a la mejora en la planificación y el control de los flujos de trabajo se pudo alcanzar la meta establecida del 95 por ciento. Esto ha reducido el volumen total de documentación que se ha generado y ha mejorado la eficiencia de los servicios que se prestan a los órganos rectores.

- 129.** Se ha creado una nueva Unidad de Coordinación de Documentos y Apoyo a la Traducción y se ha establecido un sistema electrónico de flujo de trabajo para la gestión y el control de la cadena de producción interna de documentos del departamento. Gracias a ello, la Oficina ha cumplido la meta de reducir en un 20 por ciento el número de páginas que se preparan, traducen, imprimen y distribuyen. En 2012-2013, la documentación para el Consejo de Administración se redujo en un 29,3 por ciento y para la Conferencia Internacional del Trabajo en un 23,4 por ciento con respecto al bienio 2010-2011.
- 130.** Es necesario introducir mejoras adicionales y perfeccionar las disposiciones vigentes para que la estructura, el calendario y el flujo actual de las reuniones del Consejo de Administración funcionen correctamente. El mayor apoyo que se presta a los mandantes en términos de sesiones informativas y consultas ha sido ampliamente valorado, lo que ha suscitado una demanda en constante aumento por este tipo de apoyo, con importantes consecuencias financieras.
- 131.** Los documentos oficiales se cuelgan en la web en formato PDF y algunos de ellos también se convierten a formato de libro electrónico. Estas opciones se están examinando con detenimiento.
- 132.** En la reunión de junio de 2013 se ensayaron, con resultados notables, las reformas encaminadas a mejorar el funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular el aplazamiento de la publicación de las *Actas Provisionales* de los discursos pronunciados en la sesión plenaria dedicada al examen de la Memoria del Director General. Esto pone de manifiesto que la Oficina puede lograr resultados positivos si es capaz de apoyar los cambios propuestos con argumentos válidos y debidamente razonados.
- 133.** El control riguroso de todos los gastos relacionados con las grandes reuniones ha permitido obtener importantes logros durante el bienio, incluida la reducción de las horas extraordinarias; la mejora de la eficacia de los procesos de producción de documentos oficiales; la introducción de nuevas tecnologías, y la adopción de distintas iniciativas de racionalización del uso del papel. De estas iniciativas se desprende la necesidad de lograr que se impliquen todas las partes interesadas, tanto en la Oficina como entre los mandantes.

4.2.2. Funciones de control

- 134.** El Auditor Externo emitió un dictamen sin reservas sobre los estados financieros consolidados de la OIT para los años que finalizaron el 31 de diciembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2011. Los estados financieros estaban plenamente en consonancia con las NICSP desde 2012.
- 135.** En su 316.^a reunión (noviembre de 2012), el Consejo de Administración aprobó el mandato revisado del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y nombró a cinco miembros por un período de tres años.
- 136.** La Oficina de Auditoría Interna y Control presenta anualmente al Consejo de Administración un informe en el que detalla sus conclusiones e investigaciones más importantes, incluido el seguimiento dado a sus recomendaciones.
- 137.** La OIT informa anualmente al Consejo de Administración de la situación en términos de aceptación y seguimiento de las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección (DCI). Durante el bienio, la Oficina participó en 19 revisiones de la DCI, diez de las cuales han concluido. En 2012, la DCI puso en marcha un sistema en línea para realizar el seguimiento del estado de aplicación de sus recomendaciones.

Parte II

- 138.** En esta sección se informa de la labor realizada por la OIT durante el bienio, que se presenta estructurada de la siguiente forma: principales actividades llevadas a cabo en cada una de las cinco regiones, tres ejemplos de PTDP y una selección de ejemplos sobre cuestiones temáticas. Asimismo, se amplía la información contenida en la Parte I, especialmente la relativa a los resultados por país.

5. Principales actividades a nivel regional

- 139.** A continuación se reseñan algunos de los logros más importantes conseguidos en cada una de las regiones.

5.1. *Región de África*

- 140.** África está registrando un crecimiento económico positivo; sin embargo, la creación de empleo productivo y trabajo decente para mujeres y hombres se ha rezagado. El desempleo de los jóvenes de la región, en particular, es un problema que requiere atención prioritaria.
- 141.** En 2012-2013, varios países han elaborado políticas y planes de acción nacionales en materia de empleo juvenil. El Gobierno de Uganda, en consulta con los interlocutores sociales, adoptó un plan de acción nacional sobre empleo juvenil. La República Unida de Tanzania, Túnez y Zambia están elaborando planes de acción similares. En Zambia, la cuestión del empleo juvenil ha sido incorporada en el sexto Plan Nacional de Desarrollo, revisado en 2013. En África Occidental, la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) está aplicando un plan de acción regional para los jóvenes.
- 142.** Botswana, Egipto, Etiopía, Uganda y Zambia están llevando a cabo actividades para desarrollar la capacidad empresarial de los jóvenes, hombres y mujeres, y facilitar su acceso a la información sobre el mercado de trabajo y la orientación profesional. En Egipto, los servicios públicos de empleo han mejorado su competencia para ofrecer a los jóvenes educación y orientación profesional, así como asistencia en la búsqueda de empleo y colocación. En 2013, el Primer Ministro de Malawi puso en marcha una iniciativa nacional de creación de empleo para los jóvenes. Comoras está aplicando un programa de aprendizaje, formación empresarial y servicios de intermediación en el mercado de trabajo. Burundi, República Democrática del Congo, Etiopía y Kenya están mejorando la prestación de formación técnica y profesional y han adoptado tecnologías intensivas en mano de obra para las inversiones en infraestructura.
- 143.** Benin, Burkina Faso y Zimbabwe han elaborado nuevos programas de formación profesional destinados a los jóvenes, hombres y mujeres, del medio rural; Uganda está apoyando las iniciativas de los jóvenes para la creación de pequeñas y medianas empresas. En Rwanda y República Unida de Tanzania se han potenciado el fomento de la iniciativa empresarial, la capacitación en materia de creación y gestión de empresas y el acceso a la financiación para los jóvenes empresarios. Burundi y Sudán del Sur han diseñado medidas similares para prestar apoyo a los refugiados que se repatrián, los desplazados y los excombatientes.
- 144.** Como muestra del reconocimiento creciente del papel que desempeña la protección social en la reducción de la pobreza, los gobiernos de varios países han instituido un marco de cooperación con el sistema de las Naciones Unidas, incluida la OIT, para establecer regímenes de protección social. El Camerún, Etiopía, Gambia, Mozambique y Togo están examinando sus sistemas de seguridad social para ampliar la cobertura a los empleados del sector privado y privado semipúblico, las personas con discapacidad y las personas que trabajan en el sector

informal de la economía y en zonas rurales. En 2013, el número de hogares de Mozambique cuyos miembros estaban cubiertos por regímenes de protección social se duplicó con creces, ascendiendo a 370 000. Asimismo, en Cabo Verde, el número de personas cubiertas por sistemas de protección social se ha duplicado a lo largo de los cinco últimos años.

- 145.** Kenya, Madagascar, Nigeria y Uganda han reforzado las medidas para luchar contra el trabajo infantil. Varios Estados miembros de la CEDEAO están aplicando un plan de acción subregional para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Uganda adoptó un programa nacional de formación sobre protección del niño y Kenya revisó su lista de trabajos peligrosos. Madagascar ofreció formación a padres de niños víctimas de trabajo infantil, Malawi estableció zonas libres de trabajo infantil, y Togo intensificó las medidas destinadas a apartar a los niños de los trabajos peligrosos en la agricultura y el trabajo doméstico.
- 146.** Zimbabwe ha puesto en práctica las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

5.1.1. Contribuciones más destacadas de la OIT

147. En la región de África, la OIT:

- ha recopilado nuevos datos sobre la transición de los jóvenes de la escuela al mundo del trabajo en ocho países africanos;
- ha realizado investigaciones sobre la iniciativa empresarial de los jóvenes y la eficacia de los métodos de apoyo utilizados en el marco del Proyecto multinacional de iniciativa empresarial de los jóvenes (Youth Entrepreneurship Facility) (Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda);
- ha diseñado una herramienta de evaluación de la vulnerabilidad para establecer prioridades en materia de inversiones en infraestructura;
- ha examinado el gasto en protección social utilizando su herramienta de elaboración de modelos de presupuesto y formulado propuestas para hacer extensivas las prestaciones de la seguridad social a las personas de bajos ingresos;
- ha apoyado la creación de instituciones de formación para la región del Magreb árabe y los países africanos de habla francesa con objeto de reforzar la capacidad en relación con la gobernanza y la gestión de la seguridad social;
- ha enriquecido la base de conocimientos sobre el trabajo infantil y proporcionado ayuda técnica y financiera a los planes de acción nacionales y subregionales destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil;
- ha brindado apoyo para el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos a fin de mejorar el conocimiento de las normas internacionales del trabajo, promover su ratificación y mejorar su aplicación en la región.

5.2. *Región de América Latina y el Caribe*

- 148.** Los buenos resultados económicos, en promedio, de los países de América Latina y el Caribe en la última década y las estrategias desarrolladas para situar al empleo en el centro de las políticas públicas han propiciado la reducción del desempleo hasta niveles cercanos al 6 por ciento y el incremento de las remuneraciones medias y de los salarios mínimos reales. Sin embargo, la región sigue afrontando problemas relacionados con la falta de

equidad, la calidad del empleo, los derechos de los trabajadores y la informalidad, que deberán ser resueltos en un contexto de desaceleración económica mundial.

- 149.** Chile, República Dominicana, El Salvador, México y Perú han incorporado objetivos vinculados al empleo y el trabajo decente en sus planes de desarrollo nacionales y sectoriales. El diseño y la ejecución de las políticas de empleo se han beneficiado de la utilización de sistemas de información más completos e integrados, como en Santa Lucía y San Vicente y las Granadinas, en el Caribe. Esta tendencia también se ha impuesto a nivel subnacional, como lo demuestra la aplicación de programas estatales y locales de trabajo decente en la Argentina (provincia de Santa Fe), Brasil y Chile (región del Maule).
- 150.** Varios países de la región han fortalecido sus programas, entre los que cabe mencionar los siguientes: «Jóvenes con más y mejor trabajo» de la Argentina, «Empléate» de Costa Rica, o «Jóvenes a la obra» del Perú. En el Uruguay se ha aprobado una legislación específica y en el Brasil, Ecuador, El Salvador y Paraguay se ha avanzado en el desarrollo de políticas de trabajo decente para los jóvenes. Estas políticas se han complementado con el establecimiento de sistemas de intermediación dirigidos a jóvenes, el fortalecimiento de sistemas de formación profesional y la generación de información relevante sobre la transición de la escuela al trabajo, gracias a encuestas específicas realizadas en el Brasil, Colombia, El Salvador, Jamaica y Perú.
- 151.** La región ha sido líder en el impulso al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), como pone de manifiesto el hecho de que el Uruguay fuera el primer país del mundo en ratificarlo, seguido del Estado Plurinacional de Bolivia, Guyana, Nicaragua y Paraguay.

5.2.1. Contribuciones más destacadas de la OIT

- 152.** En la región de América Latina y el Caribe, la OIT:
- ha prestado servicios de asesoría directa a los gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores; asimismo, ha generado y difundido conocimientos y estadísticas relevantes; ha fortalecido capacidades institucionales y desarrollado proyectos de cooperación. En muchos casos, esta labor se realiza en alianza con organismos del sistema de Naciones Unidas, instituciones financieras y la Organización de Estados Americanos (OEA). Un elemento transversal de las actividades ha sido el diálogo social;
 - ha participado activamente en conferencias regionales (con la OEA y el CARICOM, por ejemplo), así como en el Foro Internacional sobre Empleo e Innovación, que se celebró en México en noviembre de 2013. Además, se amplió la información sobre empleo y trabajo decente a través del fortalecimiento de instituciones nacionales de estadísticas, la realización de informes de coyuntura en colaboración con la CEPAL y de investigaciones sobre empleo rural con la FAO y la publicación *Panorama Laboral*;
 - ha apoyado la elaboración de programas subnacionales de trabajo decente mediante intercambios de experiencias y cooperación horizontal;
 - en relación con el empleo juvenil, se han ejecutado proyectos específicos enmarcados en el Fondo para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. A este respecto, es destacable la labor llevada a cabo por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR);
 - ha promovido el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) en la región mediante actividades de sensibilización e información, incluida la realización de estudios sobre las repercusiones normativas de la adopción

del Convenio y la organización de campañas en colaboración con departamentos gubernamentales, sindicatos y otras partes interesadas;

- en una región con mayoría de países de renta media, la cooperación horizontal, los intercambios de experiencias y la movilización de fondos locales de desarrollo son modalidades de cooperación internacional cada vez más relevantes.

5.3. *Región de los Estados árabes*

- 153.** En 2012-2013, tras el fin de la Primavera Árabe la región se vio inmersa en una mayor inestabilidad política. La crisis de Siria y la prolongada situación de emergencia humanitaria de este país han seguido teniendo graves consecuencias en los países vecinos.
- 154.** En un contexto de profundo descontento social que alimentó reivindicaciones populares de justicia social y empleo, varios países, entre ellos Jordania, Líbano y Omán, así como el territorio palestino ocupado, han aumentado el nivel del salario mínimo y adoptado medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Algunos países también han realizado esfuerzos considerables para promover el diálogo social y reforzar las consultas tripartitas.
- 155.** Unos cuantos países han iniciado una revisión exhaustiva de su legislación laboral. El convenio colectivo suscrito por la industria del vestido de Jordania en mayo de 2013, cuya aplicación supondría la mejora de las condiciones laborales de alrededor de 55 000 trabajadores, se considera un convenio histórico.
- 156.** Los trabajadores migrantes constituyen una proporción muy importante de la mano de obra de muchos países de la región, en particular de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo. La sindicación de los trabajadores migrantes y la protección de sus derechos se han incluido entre las prioridades sindicales. En algunos países del Golfo se ha emprendido un diálogo político sobre la migración laboral y la promoción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) en el marco de dos nuevos proyectos regionales.
- 157.** Se reconoce cada vez más que la ampliación de la protección social debe formar parte de una estrategia nacional coherente de seguridad social, que se centre fundamentalmente en los trabajadores de la economía informal. Algunos países han adoptado medidas para establecer sistemas integrales con un enfoque basado en los derechos más que en el bienestar. La consolidación de una iniciativa relativa al piso de protección social en Jordania (junto con el compromiso de ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)), y el apoyo brindado al establecimiento de un régimen de pensiones para los trabajadores del sector privado en el Líbano y el territorio palestino ocupado ponen de manifiesto la firme determinación de establecer en la región sistemas de pensiones que incorporen prestaciones definidas.

5.3.1. Contribuciones más destacadas de la OIT

- 158.** En la región de los Estados árabes, la OIT:
- ha prestado apoyo a organizaciones de trabajadores nuevas y ya establecidas para que sean instituciones democráticas, representativas y de base amplia capaces de dar respuesta a los problemas socioeconómicos y políticos planteados por la transición;
 - ha organizado conferencias y reuniones de grupos de expertos tras la publicación, a principios de 2013, del informe conjunto de la OIT y el PNUD titulado *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies* (Replanteamiento del crecimiento económico: la construcción de sociedades árabes productivas e

inclusivas). En esas reuniones y conferencias se promovió el diálogo político y se examinaron posibles políticas con respecto al empoderamiento económico de las mujeres, los derechos de los trabajadores, el trabajo decente y la economía informal. En el documento de recomendaciones de la Conferencia regional sobre la gobernanza del mercado de trabajo en el contexto de las sociedades árabes en plena transformación, organizada conjuntamente por la OIT y la Organización Árabe del Trabajo en Egipto en septiembre de 2013, se reafirmó el compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales de adoptar políticas de desarrollo inclusivas que fomenten el empleo, mantener un diálogo social y garantizar la protección social y una gobernanza laboral coherente;

- ha prestado servicios relacionados con la fijación del salario mínimo y la negociación colectiva, en respuesta a un número sin precedentes de solicitudes de servicios de asesoramiento técnico de la Organización en esos ámbitos, y, apoyo a la formulación de una estrategia nacional de negociación colectiva en Jordania, que se adoptará en otros países;
- ha emprendido estudios de costos con respecto a la aplicación del piso de protección social, que se financiarán en el marco de la cooperación Sur-Sur.

5.4. Región de Asia y el Pacífico

- 159.** Se han registrado progresos notables en la ratificación de las normas internacionales del trabajo en varios países. Por ejemplo, el Gobierno de China ha establecido un Comité Ministerial encargado de acelerar la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT. La decisión adoptada por China en noviembre de 2013 de reformar el sistema de reeducación mediante el trabajo fue un avance importante y un paso fundamental para la ratificación de los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso. El Reglamento especial sobre la protección de las trabajadoras, promulgado por China en 2013, refleja también el mayor cumplimiento por este país de las normas internacionales del trabajo. Nepal y Tailandia han establecido plataformas sindicales unificadas con miras a la ratificación de los convenios pertinentes.
- 160.** En varios países se ha registrado un mayor respaldo a la elaboración y utilización de estadísticas del trabajo para la formulación de políticas de empleo basadas en datos empíricos. Camboya, República Democrática Popular Lao y Samoa presentaron sus primeros informes de encuestas sobre población activa, que incluían datos relativos al empleo juvenil, el empleo informal y la migración. Bangladesh está realizando a título experimental encuestas trimestrales sobre población activa, mientras que Fiji está poniendo a prueba series de datos anuales sobre el mercado laboral. Filipinas ha realizado encuestas provinciales de población activa.
- 161.** La protección de los trabajadores migrantes y el acceso a un empleo productivo y al trabajo decente siguen siendo objetivos prioritarios en la región de Asia y el Pacífico. En Bangladesh, la subregión del Gran Mekong y los países de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) y del Pacífico, los interlocutores sociales tienen actualmente mucha más capacidad para promover los derechos de los trabajadores migrantes como resultado de la adopción de leyes, normas y reglamentos nacionales y el establecimiento y reforzamiento de las estructuras de gobernanza.
- 162.** Bangladesh, Filipinas, Indonesia y Sri Lanka han incluido en las estrategias nacionales y sectoriales y en las iniciativas locales medidas para promover el empleo y las prácticas empresariales en sectores específicos como el turismo, las energías renovables, la construcción de viviendas, la gestión municipal de los residuos y los empleos verdes.
- 163.** Paralelamente al aumento del número de países de ingresos medios en la región, se ha producido un incremento de solicitudes de asesoramiento de la OIT en materia de fijación de salarios. En Viet Nam se ha dado un paso importante con miras a la fijación, de forma tripartita, del salario mínimo mediante el establecimiento del Consejo Nacional Tripartito de Salarios.

- 164.** En 2013, los diez Estados miembros de la ASEAN adoptaron la Declaración relativa al fortalecimiento de la protección social, en la que mencionan e incorporan los principios fundamentales de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Los gobiernos de los países signatarios de la Declaración se comprometen a establecer pisos de protección social, definidos a nivel nacional, que garanticen la igualdad de trato para todos. Se ha elaborado una base de datos regional sobre evaluaciones de la protección social a partir de detallados informes presentados por Camboya, Indonesia, Tailandia y Viet Nam. En la India, Pakistán y Sri Lanka se han adoptado medidas similares para establecer pisos de protección social definidos a nivel nacional.
- 165.** Los acuerdos regionales de cooperación técnica ilustran también la importancia que se asigna a la OIT y a las cuestiones que atañen a la Organización; entre ellos, cabe mencionar el primer acuerdo de cooperación Sur-Sur suscrito por Camboya, China y la República Democrática Popular Lao, relativo a la ampliación de los servicios de empleo y la información sobre el mercado de trabajo; el Memorando de Entendimiento entre la OIT y Singapur sobre Empleo, Formación Profesional y Seguridad y Salud en el Trabajo, y la ampliación de los acuerdos de cooperación suscritos entre la OIT y el Japón, y la OIT y la República de Corea, que abarcan el empleo juvenil, las competencias profesionales y la empleabilidad, la protección social y la migración laboral.

5.4.1. Contribuciones destacadas de la OIT

166. En la región de Asia y el Pacífico, la OIT:

- ha iniciado la campaña regional para promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo y una reforma amplia de la legislación laboral, que han tenido como resultado la ratificación de 32 normas internacionales del trabajo en 2012-2013, que abarcan los convenios fundamentales y las nuevas normas laborales sobre el trabajo marítimo y los trabajadores domésticos;
- ha prestado asesoramiento y apoyo técnico y ha orientado la formulación de la política nacional sobre recursos humanos y empleo de Sri Lanka;
- ha promovido eficazmente la utilización intensiva de mano de obra para el mantenimiento de la red vial de Filipinas mediante la organización de la comunidad, lo que ha generado oportunidades de empleo local tras los desastres naturales;
- ha colaborado sistemáticamente con órganos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas, como el Grupo de Trabajo Temático sobre Migración Internacional para Asia y el Pacífico;
- ha reforzado las alianzas existentes con la ASEAN como medio para promover las cuestiones que atañen a la OIT.

5.5. *Región de Europa y Asia Central*

167. Un logro importante fue la adopción de la Declaración de Oslo por los mandantes de 51 Estados Miembros en la novena Reunión Regional Europea de la OIT, que se celebró en Oslo en abril de 2013. En la Declaración se afirma, entre otras cosas, que: «... la OIT reúne las condiciones ideales (...) para ayudar a concebir políticas de reforma racionales y equitativas...» y facilita la realización de una labor más intensa en la región. En consecuencia, la OIT ha dado respuesta a las solicitudes de asistencia de los mandantes de varios países de la zona del euro. Cabe citar, a título ilustrativo, el plan de trabajo acordado con el Gobierno de Chipre que tiene por objetivo, entre otros, la elaboración de un plan de acción dirigido a los jóvenes que incluye el establecimiento de una garantía de empleo juvenil.

- 168.** Es importante que se preste suma atención a aportar un apoyo técnico equilibrado cuando se aborden las diversas cuestiones que afectan a Europa Central y Oriental y a Asia Central. Un logro destacado a ese respecto ha sido el fortalecimiento de las alianzas de colaboración a fin de impulsar la labor de la OIT en la región. Por ejemplo, en la Conferencia Internacional de Alto Nivel sobre Trabajo Decente, organizada por la Federación de Rusia con el apoyo de la Oficina en diciembre de 2012, se firmaron tres acuerdos: un programa de cooperación para impulsar las relaciones laborales con miras a la promoción del trabajo decente, un acuerdo para aplicar la estrategia de capacitación del G-20 en cinco países (tres países de la Comunidad de Estados Independientes, Jordania y Viet Nam) y un acuerdo de cooperación mundial entre la OIT y Lukoil centrado en el empleo juvenil, el intercambio de conocimientos y la formación.
- 169.** La lucha contra el desempleo de los jóvenes es una cuestión prioritaria en la región. En octubre de 2012, la ex República Yugoslava de Macedonia adoptó un plan de acción nacional trienal para promover la creación de más y mejores empleos para los jóvenes.
- 170.** El 12 de junio de 2013, Georgia adoptó un nuevo Código del Trabajo, cuya elaboración fue resultado de un diálogo social tripartito. El proceso de elaboración y adopción tuvo un efecto multiplicador ya que reforzó e institucionalizó dicha forma de diálogo.
- 171.** Ucrania introdujo modificaciones en la Ley de Convenios Colectivos y la Ley de Organizaciones de Empleadores que entrañaron el reforzamiento de la función de la administración del trabajo en el marco de una negociación colectiva voluntaria y eficaz.
- 172.** La cooperación entre la Comisión Europea y la OIT se ha afianzado y los documentos de política del Consejo, la Comisión y el Parlamento hacen cada vez más referencia al Programa de Trabajo Decente y los instrumentos de la OIT. También dan prueba de esa cooperación la intervención del Presidente del Consejo Europeo, Herman Van Rompuy, en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2013 y la asistencia del Presidente del Parlamento Europeo, Martin Schulz, a la reunión de marzo de 2013 del Consejo de Administración.

5.5.1. Contribuciones más destacadas de la OIT

- 173.** En la región de Europa y Asia Central, la OIT:
- ha prestado asistencia para la aplicación de las normas fundamentales del trabajo y otras normas internacionales del trabajo pertinentes en todos los países de la región;
 - ha colaborado en la elaboración del Plan de acción sobre empleo juvenil de la ex República Yugoslava de Macedonia prestando asistencia técnica y participando en el establecimiento del grupo de trabajo nacional tripartito;
 - ha colaborado con Georgia al más alto nivel para fomentar la confianza y ha brindado asesoramiento técnico para facilitar el diálogo social;
 - ha elaborado un estudio sobre el marco jurídico y las prácticas vigentes en materia de negociación colectiva en Ucrania y ha facilitado discusiones tripartitas sobre las conclusiones del estudio. Organizó un módulo de formación sobre la función de la administración del trabajo en la promoción de la negociación colectiva para los funcionarios de las administraciones centrales y regionales del trabajo y sesiones de formación similares para representantes de los trabajadores y de los empleadores;
 - ha brindado asesoramiento técnico y en materia de investigación a Bulgaria, en relación con las reformas de la legislación laboral, y a Rumania, en relación con la reforma de las relaciones laborales. En julio de 2012 y enero de 2013 se celebraron en

Bulgaria y Rumania sendos seminarios sobre diálogos de políticas de alto nivel en los que participaron representantes de los mandantes, la Comisión Europea, el FMI y el Banco Mundial;

- ha proporcionado apoyo técnico para la elaboración del Sistema Europeo de Garantía de Empleo Juvenil, basándose, entre otros, en su informe de 2012 titulado *Eurozone job crisis: Trends and policy responses* (Crisis del empleo en la zona del euro: Tendencias y políticas para afrontarla);
- ha ofrecido apoyo a Grecia para restablecer la confianza entre los interlocutores sociales y fortalecer el diálogo social a nivel nacional y sectorial. Ha prestado asistencia técnica en los ámbitos siguientes: el aprendizaje, las inspecciones del trabajo, con especial atención al trabajo no declarado, la economía social, la normativa laboral, los despidos colectivos y el empleo temporal. Un funcionario superior de enlace para Grecia fue designado coordinador del proyecto.

6. Programas de Trabajo Decente por País

174. Los PTDP son el principal instrumento de programación de la OIT a nivel nacional. A continuación se presentan tres ejemplos — relativos a la India, República de Moldova y Senegal — de la participación y los logros alcanzados por la OIT mediante la aplicación de Programas de Trabajo Decente por País integrados.

6.1. Logros alcanzados mediante la aplicación del Programa de Trabajo Decente en la India

175. El PTDP 2013-2017 para la India fue adoptado por el Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT en octubre de 2013. Está en consonancia con el 12.º Plan Quinquenal Nacional (2012-2017) y el MANUD para la India (2013-2017). En la evaluación independiente del anterior PTDP (2007-2012) del país, realizada durante el bienio, se señaló que éste había proporcionado «un marco útil para integrar los cuatro pilares del trabajo decente en un programa».

176. El PTDP es un marco de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Empleo, las organizaciones de trabajadores y empleadores, otros ministerios competentes a nivel nacional y estatal, la Comisión de Planificación, otras partes interesadas y la OIT. El Ministerio de Trabajo y Empleo y los interlocutores sociales establecieron un comité consultivo tripartito para orientar la aplicación, supervisión y evaluación del PTDP. Los comités consultivos temáticos o grupos de trabajo siguen prestando apoyo al proceso de aplicación de determinados resultados previstos del PTDP.

177. En 2012-2013 se alcanzaron logros importantes en el país con respecto a los resultados relativos al desarrollo de las competencias profesionales, las empresas sostenibles, la seguridad social, las condiciones de trabajo, el VIH/SIDA, el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, y la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

178. El monto total de los recursos asignados en 2012-2013 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y de fuentes extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 8 228 631 dólares de los Estados Unidos.

Cuadro 10. Cadena de resultados obtenidos en la India

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
<ul style="list-style-type: none"> ■ La OIT hizo aportaciones de carácter técnico al Consejo Nacional para el Desarrollo de Competencias Profesionales, dependiente del Primer Ministro, la Junta de Coordinación de las Competencias Profesionales Nacionales, dependiente de la Comisión de Planificación, y la Corporación Nacional para el Desarrollo de las Competencias Profesionales, dependiente del Ministerio de Finanzas. ■ Prestó apoyo al Gobierno y los interlocutores sociales en materia de gestión del sistema de competencias profesionales del país. 	<p>En el 12.º Plan Quinquenal Nacional (2012-2017) se da prioridad al desarrollo de las competencias profesionales. En junio de 2013, el Gobierno de la India estableció la Agencia Nacional para el Desarrollo de las Competencias Profesionales como órgano superior del Marco Nacional de Calificación de Competencias Profesionales (NSQF).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Presentó informes al Grupo de Trabajo Tripartito Interministerial sobre Igualdad de Género que versaban sobre la inclusión de las trabajadoras domésticas en la nueva Ley de Lucha contra el Acoso Sexual. ■ Preparó una guía pormenorizada para dar aplicación a la Ley de Lucha contra el Acoso Sexual e impartió cursos de formación a los mandantes. 	<p>En marzo de 2013, el Gobierno adoptó la Ley de Prevención, Prohibición y Reparación de los Actos de Acoso Sexual contra las Mujeres en el Trabajo, que también se aplica a las trabajadoras domésticas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Prestó apoyo técnico en relación con la ampliación de la cobertura de los trabajadores en el marco del régimen nacional de seguro de salud; elaboró directrices operacionales y organizó campañas de sensibilización de los trabajadores. ■ Facilitó la celebración de reuniones tripartitas a nivel nacional y estatal para debatir la ampliación de la cobertura. 	<p>En junio de 2013, el Gobierno de la India amplió la cobertura del sistema nacional de seguro de salud (Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY)) a varias categorías de trabajadores de la economía informal que no estaban cubiertas por éste.</p> <p>En noviembre de 2012, el Consejo de Ministros de la India aprobó las enmiendas a la Ley de Trabajadores de la Construcción y la Edificación, que incorporaban las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo Tripartito dirigido por la OIT. El proyecto de ley enmendado se presentó al Parlamento en marzo de 2013.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ofreció apoyo técnico a los sindicatos para reforzar su capacidad a fin de que pudieran participar activamente en los diálogos de políticas, inclusive en ámbitos como el piso de protección social, el VIH/SIDA, el trabajo doméstico (Convenio núm. 189, entre otros), el trabajo infantil, la construcción y el saneamiento. 	<p>Los sindicatos participaron y contribuyeron a la elaboración del 12.º Plan Quinquenal Nacional (2012-2017) y el MANUD para la India (2013-2017).</p> <p>La recomendación de los sindicatos de incluir como objetivo de desarrollo independiente el empleo pleno y productivo con referencia a la Iniciativa del piso de protección social se incorporó en el informe sobre las consultas mundiales relativas a la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015.</p> <p>Una plataforma conjunta de 11 confederaciones sindicales nacionales negociaron con el Gobierno una lista de diez puntos, entre ellos la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, el establecimiento de salarios mínimos y la mejora de la seguridad social.</p>

6.2. Logros alcanzados mediante la aplicación del Programa de Trabajo Decente en el Senegal

179. El PTDP 2012-2015 para el Senegal fue adoptado por el Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT en julio de 2012. El PTDP aborda determinados déficit de trabajo decente con referencia a los cuatro pilares estratégicos, prestando atención especial a la creación de empleo y los empleos decentes para mujeres y hombres y a la cobertura de la protección social, incluidos los trabajadores de la economía informal. Esas prioridades se han articulado en torno a siete resultados y 53 productos.

180. El PTDP para el Senegal fue resultado de un proceso consultivo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, facilitado por un comité tripartito interministerial.

- 181.** En 2012-2013 se alcanzaron resultados importantes en el país en relación con temas como las empresas sostenibles, la migración laboral, el VIH/SIDA, las organizaciones de empleadores y trabajadores, y el trabajo infantil.
- 182.** El Comité Directivo Interministerial del Senegal está integrado por representantes de los principales ministerios sectoriales y recibe asistencia del equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) para África Occidental y de la Oficina de País de la OIT para Senegal (OP-Dakar). El éxito de la aplicación del PTDP depende de que este programa se armonice con otros marcos de desarrollo y de que se establezcan alianzas con las principales partes interesadas. Los mandantes senegaleses han desempeñado un papel decisivo en la elaboración de un programa conjunto del sistema de las Naciones Unidas sobre empleo juvenil, en particular por lo que respecta a cuestiones relativas a la migración. El programa, dotado de un presupuesto de 12 millones de dólares de los Estados Unidos, fue firmado por las Naciones Unidas y el Gobierno del Senegal en agosto de 2013.
- 183.** El monto total de los recursos asignados en 2012-2013 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y de fuentes extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 2 366 020 dólares de los Estados Unidos.

Cuadro 11. Cadena de resultados obtenidos en el Senegal

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
<ul style="list-style-type: none"> ■ La OIT elaboró un informe sobre la conveniencia de dar un trato fiscal favorable a las pequeñas empresas. ■ Realizó un análisis de las ventajas y desventajas del impuesto combinado para facilitar el pago a las PYME, conocido como la Contribución Global Única (CGU). ■ Formuló recomendaciones con el fin de mejorar el funcionamiento de los departamentos encargados de las PYME, los impuestos y el patrimonio y de la Agencia Nacional de Estadística y Demografía. 	<p>En diciembre de 2012 se adoptó un nuevo Código Tributario en el que se incorporó la recomendación de la OIT de simplificar la declaración fiscal que deben presentar las PYME. La aplicación del nuevo Código ha supuesto también la mejora del funcionamiento de la Contribución Global Única por lo que respecta a categorías específicas de impuestos aplicables a las pequeñas empresas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Prestó ayuda técnica y financiera al Ministerio de Trabajo y las partes nacionales interesadas en la preparación y validación del Plan de acción nacional para la prevención y la eliminación del trabajo infantil. 	<p>Se aprobó el Plan de acción nacional para la prevención y la eliminación del trabajo infantil, que fue incluido en la estrategia nacional de desarrollo 2013-2017, adoptada en noviembre de 2012.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Colaboró en la revisión de la política sectorial relativa a los ciudadanos senegaleses en el extranjero y, junto con el ministerio pertinente, estableció diversos instrumentos para la aplicación de esa política sectorial. ■ Veló por la participación de los sindicatos, los empleadores y los representantes de los migrantes y contribuyó a la creación y el reforzamiento de órganos de coordinación que garantizan la participación de todos los mandantes. ■ Elaboró herramientas que se utilizaron en actividades de creación de capacidad y organizó más de 100 sesiones de formación destinadas al personal de los servicios públicos de empleo. 	<p>En 2012, el Gobierno del Senegal actualizó su política relativa a los ciudadanos senegaleses en el extranjero, la reintegración de los repatriados y el uso de las remesas.</p> <p>En 2012, el Gobierno reforzó los servicios públicos de empleo estableciendo una única base de datos para asuntos de colocación.</p>

6.3. Logros alcanzados mediante la aplicación del Programa de Trabajo Decente en la República de Moldova

- 184.** El PTDP 2012-2015 para la República de Moldova fue adoptado por el Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT en junio de 2012. Se trata del tercer ciclo del PTDP para la República de Moldova. En la elaboración de este tercer PTDP se tuvieron en cuenta el

MANUD para 2007-2012 y el Marco de colaboración entre las Naciones Unidas y la República de Moldova para 2013-2017. El PTDP se basa en los objetivos nacionales de desarrollo «Moldova 2020». Las prioridades son la mejora de la gobernanza del mercado de trabajo, la promoción del trabajo decente y las oportunidades de empleo y la mejora de la protección social. El PTDP se elaboró en estrecha colaboración con el Gobierno y los interlocutores sociales.

185. A principios de 2009 se creó un consejo tripartito de supervisión a fin de que el Gobierno y los interlocutores sociales puedan supervisar la aplicación del programa. La armonización del PTDP con otros marcos de desarrollo y el establecimiento de alianzas con las principales partes interesadas han sido factores determinantes para la aplicación eficaz de este programa.

186. El monto total de los recursos asignados en 2012-2013 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y de fuentes extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 1 253 613 dólares de los Estados Unidos.

Cuadro 12. Cadena de resultados obtenidos en la República de Moldova

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
<ul style="list-style-type: none"> ■ La OIT preparó un análisis jurídico sobre la coordinación en materia de seguridad social para los países de Europa sudoriental no miembros de la UE; prestó apoyo a la delegación de la República de Moldova durante las negociaciones y desarrolló la capacidad en relación con los acuerdos de seguridad social. 	<p>En 2012-2013, la República de Moldova concertó acuerdos sobre seguridad social con varios países, entre ellos Austria, Bélgica, República Checa, Estonia, Luxemburgo, y Rumania. Los acuerdos sobre seguridad social garantizan el derecho de los trabajadores migrantes a beneficiarse de prestaciones a largo plazo, incluidas las prestaciones por vejez, invalidez, accidente laboral, sobrevivientes y, en algunos casos, prestaciones de asistencia médica.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Proporcionó asistencia técnica y orientación en materia de recopilación y análisis de datos para la realización de una encuesta sobre los índices de precios al consumidor. 	<p>La Oficina Nacional de Estadística examinó la metodología relativa a los índices de precios al consumidor teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyó la negociación de un protocolo sobre los derechos de los trabajadores migrantes, incluida la organización de una visita de estudios y un taller regional. 	<p>En mayo de 2013, sindicatos de la República de Moldova y de Ucrania y tres sindicatos italianos (CGIL, CISL, UIL) firmaron un protocolo bilateral sobre los derechos de los trabajadores migrantes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Organizó un taller tripartito de información sobre el Convenio núm. 156 y encargó la realización de un análisis de las disposiciones jurídicas en vigor relativas a los trabajadores con responsabilidades familiares. 	<p>El Gobierno ha redactado un plan de acción en consulta con los interlocutores sociales para mejorar la conciliación del trabajo y la vida familiar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Organizó un taller de formación de instructores sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar destinado a miembros de organizaciones de empleadores. 	<p>La Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM) diseñó un plan de formación e impartió capacitación en materia de conciliación entre el trabajo y la vida familiar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Impartió formación a miembros de organizaciones de empleadores utilizando la guía práctica para fomentar un entorno propicio. 	<p>La Confederación Nacional de Empleadores de la República de Moldova (CNPM) realizó una evaluación del entorno propicio para empresas sostenibles y convino en formular un conjunto de recomendaciones de política.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Proporcionó asesoramiento técnico y apoyo financiero a la investigación, incluida la organización de reuniones de grupos de discusión y la realización de una encuesta sobre 200 empresas a principios de 2013. 	<p>Posteriormente, realizó una evaluación del entorno para el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Impartió formación técnica basada en la Guía práctica del Banco Africano de Desarrollo/OIT con objeto de evaluar el entorno para el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer. 	

7. Ejemplos seleccionados de la labor de la OIT

187. La labor de la OIT ha abarcado los cuatro objetivos estratégicos en todas las regiones del mundo. A continuación se presentan algunos ejemplos seleccionados de dicha labor.

7.1. Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores

188. La OIT y la Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA) elaboraron de forma conjunta un repertorio de recomendaciones prácticas y una serie de guías explicativas para empleadores sobre el fomento de la igualdad y la prevención de la discriminación en el trabajo en Camboya. El repertorio y las guías tienen por objeto proporcionar orientaciones prácticas a los empleadores sobre las medidas que permiten promover la igualdad de oportunidades y de trato, y luchar contra la discriminación en las políticas y prácticas empresariales.

189. Aunque Camboya ha ratificado algunos convenios pertinentes en este sentido, en la práctica siguen presentándose graves dificultades a la hora de aplicar los principios de igualdad y no discriminación, y la CAMFEBA ha informado sobre numerosos conflictos ocasionados por problemas de discriminación. El repertorio y la guía abordan detenidamente la legislación, los principios concomitantes y las mejores prácticas en materia de discriminación, con el objetivo de proporcionar asistencia práctica a las empresas. La CAMFEBA ha ampliado considerablemente sus servicios de asesoramiento a las empresas, que ahora incluyen servicios de asistencia técnica sobre la legislación relativa a la discriminación. El Ministro de Trabajo presentó oficialmente el repertorio de recomendaciones prácticas en un acto en el que participaron más de 80 empresas, lo que supuso para la CAMFEBA una gran resonancia en los medios de comunicación y entre sus miembros. La OIT, por su parte, proporcionó apoyo técnico asegurándose de que en la elaboración del repertorio se tuvieran en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, que el repertorio estuviera en conformidad con la legislación laboral nacional, que la información en él contenida fuese jurídicamente correcta y que resultase accesible para un público empresarial. La CAMFEBA está dando a conocer el repertorio a través de sus miembros en todo el país.

190. Con el objeto de crear un entorno propicio para las empresas, la Asociación de Empleadores de Serbia (SAE) realizó un estudio sobre los principales lastres de la actividad empresarial y organizó mesas redondas y reuniones con los empleadores en todo el país a fin de definir la posición de política y las prioridades de su programa de promoción. La SAE defendió sus recomendaciones en el Consejo Económico y Social nacional y logró que economistas de renombre respaldaran su posición. Se formularon recomendaciones de política concretas que se dieron a conocer en una conferencia de prensa y mediante una amplia campaña en los medios de comunicación. De este modo la SAE logró influir en las enmiendas a la legislación adoptadas en diciembre de 2012, en virtud de las cuales se suprimían impuestos locales que afectaban al 90 por ciento de las empresas (cuyo monto estimado oscilaba entre 600 y 1 000 euros anuales por empresa); se abolía la obligación que condicionaba el funcionamiento de varias empresas comerciales pequeñas a la utilización de cajas registradoras homologadas a efectos fiscales, requisito que afectaba a un 16 por ciento de las empresas serbias y cuya abolición había permitido realizar ahorros significativos; y se duplicaba el umbral de registro del impuesto sobre el valor añadido (IVA), lo que para las microempresas y las pequeñas empresas supuso importantes economías por concepto de gastos contables.

191. La OIT prestó servicios técnicos y de asesoramiento para la formulación y adopción de la estrategia de la Confederación General de Empresas de Argelia (CGEA) destinada a aumentar su visibilidad en las distintas regiones del país y a mejorar el diálogo y la prestación de servicios entre sus oficinas locales y la sede. En colaboración con el Centro

Internacional de Formación de la OIT, en Turín, se brindó formación al personal local en competencias básicas de gestión utilizando como herramienta de referencia la Guía para las Organizaciones de Empleadores Eficaces; asimismo, se organizaron dos eventos importantes (en Orán y en Annaba) para examinar el papel de la CGEA en el desarrollo local. Como consecuencia directa de estas actividades de creación de capacidad la CGEA registró un incremento en el número de sus afiliados, que de 1 476 en enero de 2012 pasó a 1 823 en abril de 2013. Por otra parte, durante el mismo período la CGEA abrió 16 oficinas nuevas en 34 de los 48 distritos. Ello ha mejorado su capacidad para divulgar información y prestar servicios a los miembros locales, en particular mediante la publicación de una nueva revista destinada a la comunidad empresarial.

7.2. Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores

- 192.** La OIT proporcionó asesoramiento sobre políticas y apoyo técnico a los sindicatos de muchos países con el propósito de impulsar la consolidación de un movimiento sindical unido a nivel nacional. En la India, por ejemplo, la OIT brindó apoyo para el desarrollo de la capacidad institucional con miras a establecer una plataforma conjunta de 11 confederaciones sindicales nacionales que se encargue de negociar con el Gobierno una lista de diez puntos. Esta lista incluía, entre otras cuestiones, la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el establecimiento de salarios mínimos y la mejora del sistema de seguridad social. Se está llevando a cabo actualmente una campaña para promover la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, cuya fuerza reside en la acción unida y solidaria de las 11 centrales sindicales de la India que han ejercido presiones políticas cuando ha sido necesario. Como resultado de ello, la ratificación de normas fundamentales del trabajo constituye ahora una de las áreas prioritarias del actual Programa de Trabajo Decente por País 2013-2017 para la India.
- 193.** La Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR), que cuenta con más de 23 millones de afiliados, es uno de los sindicatos más representativos e influyentes del movimiento sindical internacional. Los sindicatos desempeñan un papel de suma importancia en la promoción del Programa de Trabajo Decente a nivel nacional y subnacional. La FNPR cuenta con una extensa red de organizaciones afiliadas en todo el país que abarca los sectores más importantes de la economía. Durante el bienio, y con el apoyo de la OIT, los sindicatos contribuyeron considerablemente a la promoción de la ratificación del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), el Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC, 2006), el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). La FNPR ha abogado activamente en favor de la ratificación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
- 194.** Los sindicatos rusos también participaron activamente en la elaboración del nuevo Programa de Empleo 2013-2020 de la Federación de Rusia y en la mejora de la legislación laboral del país mediante la enmienda del Código del Trabajo que incluye importantes disposiciones en consonancia con las normas internacionales del trabajo; asimismo, en la Conferencia Internacional de Alto Nivel sobre Trabajo Decente celebrada en Moscú en diciembre de 2012, que contó con la participación de 900 representantes de 87 países, hicieron una importante contribución política y técnica. Con el apoyo de la OIT, los expertos de la FNPR se han servido de varias normas internacionales del trabajo para orientar la aplicación de las políticas en ámbitos tales como los salarios, las condiciones de trabajo y las prestaciones sociales en el contexto de las condiciones específicas del país, y

han promovido la incorporación de dichas normas en numerosos convenios colectivos regionales y a nivel de empresa. Más de 800 dirigentes y activistas sindicales de ocho distritos federales rusos participaron en la campaña organizada a nivel nacional para promover el Programa de Trabajo Decente en todas las regiones del país y lograr que el trabajo decente se convierta en el eje de las políticas sociales.

- 195.** Los programas de maestría y los programas de postgrado de corta duración (ENGAGE) sobre trabajo y globalización destinados a sindicalistas que imparte la Universidad Global del Trabajo (GLU) en el Brasil, Alemania, India y Sudáfrica son el resultado de una cooperación institucional entre universidades asociadas, organizaciones sindicales nacionales e internacionales y la OIT. Ofrecen un entorno internacional de estudio e investigación propicio a la promoción de la justicia social y el trabajo decente. En una encuesta realizada por una entidad externa, de los 430 alumnos encuestados de la Universidad Global del Trabajo (2004-2012), el 83 por ciento señaló que sus capacidades analíticas habían mejorado tras haber cursado el programa, y el 87 por ciento que ahora se sentían mejor capacitados para hacer aportaciones en las discusiones y proyectos de carácter político o internacional.

7.3. Igualdad de género

- 196.** Habida cuenta del apoyo generalizado a los principios de la igualdad de género, que se refleja en la ratificación casi universal de los convenios pertinentes de la OIT, el progreso hacia la igualdad de género depende de la aplicación de dichos convenios en función del contexto específico de cada Estado Miembro. La OIT está colaborando con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para abordar los retos que ello plantea.
- 197.** El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015, que da efecto a la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, persigue dos objetivos, a saber: i) incorporación de la perspectiva de género o evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, y ii) ejecución efectiva del Programa de Trabajo Decente, atendiendo a las cuestiones de género.
- 198.** A continuación figuran algunos ejemplos que ponen de relieve la acción de la OIT en materia de igualdad de género conforme a estos dos objetivos:
- Se ha hecho un seguimiento de la proporción de delegadas y consejeras que participan en la Conferencia Internacional del Trabajo (27 por ciento en 2012-2013 en todos los grupos y 23 por ciento de oradoras del total de oradores en la sesión plenaria); sobre la base de estos datos, la OIT ha instado a aquellos Estados Miembros cuya tasa de participación de las mujeres aún no ha alcanzado el objetivo del 30 por ciento a que mejoren sus respectivos historiales en este sentido. En 2012-2013 la Academia de Género, en cooperación con el Centro Internacional de Formación de Turín, logró atraer a más de 360 participantes. La 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en octubre de 2013, discutió una serie de propuestas para la medición de la violencia relacionada con el trabajo a partir de encuestas y la incorporación de la perspectiva de género en la producción de estadísticas del trabajo.
 - Las cuestiones relacionadas con la igualdad de género han ocupado un lugar destacado en varios productos y herramientas, entre los que cabe mencionar los siguientes: una guía introductoria sobre la igualdad salarial elaborada como contribución para abordar el persistente problema de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres; una recopilación de buenas prácticas y desafíos con respecto a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y el

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); un documento de trabajo sobre las dimensiones de género en las políticas nacionales de empleo; y un estudio mundial sobre los pisos de protección social y la igualdad de género, que ilustra el impacto de la igualdad de género en la reducción de la pobreza y el empleo.

- Muchas actividades a nivel nacional se centran en las dimensiones de género o las integran en diversos programas de apoyo, entre las que cabe mencionar, un exitoso proyecto para el empleo decente en el Pakistán, que promueve la igualdad de género; el programa de creación de capacidades y formación para jueces y miembros de los tribunales civiles sobre igualdad de género y discriminación en África y el Caribe; y una evaluación con perspectiva de género de las estrategias y políticas de fomento del empleo de los jóvenes, por ejemplo en el Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil de Zambia; asimismo, en Angola, Brasil, China, India y Sudáfrica la labor se ha centrado en la reforma legislativa y la igualdad de género en el lugar de trabajo por medio de mecanismos tripartitos, labor que ha dado lugar a una serie de fructíferos acuerdos de cooperación Sur-Sur.

7.4. Países afectados por conflictos y desastres naturales

- 199.** En 2015, la mitad de la población mundial que subsiste con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, vivirá en países clasificados como Estados frágiles. La mayoría de los ODM no se alcanzarán en estos Estados. La OIT proporciona apoyo técnico a tales países, haciendo hincapié en la recuperación de los medios de subsistencia y la creación de empleo mediante proyectos de infraestructura. En 2012-2013, más del 13 por ciento de los fondos extrapresupuestarios totales de la OIT se destinaron a Estados frágiles.
- 200.** En Haití, el programa de la OIT ha pasado de la reconstrucción de emergencia intensiva en empleo al desarrollo de empresas y al fomento de la iniciativa empresarial. Con la asistencia técnica de la OIT se han creado tres servicios denominados «centros de servicio para las empresas» que ofrecen formación técnico-práctica y gerencial sobre reciclaje de escombros del terremoto de 2010 para la producción de piedras para pavimentos, la reconstrucción de carreteras y la rehabilitación de espacios públicos. Cerca de 50 pequeñas empresas han adquirido las capacidades para reconstruir carreteras; cuentan con una fuerza de trabajo de 600 trabajadores que han recibido formación y 50 formadores con competencias para el desarrollo empresarial. La OIT ha establecido alianzas de colaboración con varios departamentos gubernamentales, el Instituto Nacional de Formación Profesional, varios municipios, asociaciones de empleadores y sindicatos.
- 201.** En Somalia, la OIT colaboró con el Gobierno y las organizaciones locales de ejecución en inversiones en infraestructura intensivas en empleo. En 2012-2013 se construyeron y rehabilitaron muros de contención de inundaciones, carreteras y canales de riego; estas obras, que generaron oportunidades de trabajo para 1 174 hombres y mujeres jóvenes, inyectaron ingresos salariales en la economía y estimularon la adquisición de herramientas locales. Se impartió formación a funcionarios del Gobierno para supervisar los proyectos de inversión intensivos en empleo.
- 202.** En marzo de 2012 el Ministerio de Obras Públicas de Timor-Leste puso en marcha un programa de construcción de carreteras rurales nacionales, conocido como programa de carreteras para el desarrollo o programa R4D, con un presupuesto de 31,6 millones de dólares de los Estados Unidos durante un período de cuatro años. Se basa en la aplicación de enfoques intensivos en empleo y en un marco integral de salvaguardias sociales. El Gobierno está ejecutando el programa R4D en colaboración con la OIT. La Organización proporciona asistencia técnica y formación al Ministerio de Obras Públicas y a las

instituciones de capacitación colaboradoras sobre desarrollo de capacidades técnicas, empresariales y de gestión.

- 203.** La OIT lleva a cabo programas de cooperación técnica en otros países, por ejemplo en Afganistán, República Democrática del Congo, Sierra Leona y Sudán del Sur. La OIT puso en marcha programas de empleo de emergencia y recuperación de los medios de subsistencia en respuesta a la devastación causada por el tifón Haiyan en Filipinas en noviembre de 2013.

7.5. Programa *Better Work*

- 204.** Aunque la globalización puede estimular la creación de empleo y contribuir a la reducción de la pobreza, en particular en los países en desarrollo, los contratos laborales precarios, la creciente desigualdad de los ingresos, las condiciones de trabajo insalubres y la explotación de los trabajadores jóvenes y vulnerables comprometen sus beneficios potenciales. En muchos países es indispensable desarrollar las capacidades de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores para garantizar la aplicación efectiva de la legislación laboral, dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo y fortalecer el diálogo social.
- 205.** El programa *Better Work* de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) ofrece una respuesta excepcional a este desafío ya que engloba a los mandantes nacionales y las empresas privadas, y moviliza recursos e incentivos adicionales con el fin de propiciar el cumplimiento de la legislación. En el marco de unos comités consultivos tripartitos sobre gobernanza, la OIT aplica por conducto del programa *Better Work* un sistema para mejorar la observancia de las normas del trabajo en aproximadamente 900 fábricas de prendas de vestir que emplean en total a más de 1 millón de trabajadores en Camboya, Haití, Indonesia, Jordania, Lesotho, Nicaragua y Viet Nam. Dicho sistema hace énfasis en el perfeccionamiento de mecanismos tripartitos que promuevan el cumplimiento de la legislación laboral nacional y las normas fundamentales del trabajo, y en el aumento de la competitividad de las empresas de estos países. En el marco del programa *Better Work* se estableció oficialmente un mecanismo de colaboración con 20 compradores que se han comprometido a mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas que los abastecen. Dicha colaboración propicia la transparencia y la rendición de cuentas en las relaciones con los compradores, y constituye una herramienta importante para modificar patrones de comportamiento de un grupo fundamental de grandes marcas.
- 206.** Como parte de su enfoque, el programa *Better Work* ha desarrollado una metodología exhaustiva de evaluación del impacto que permite medir las repercusiones en los trabajadores, las empresas y los hogares de un mejor cumplimiento de las normas laborales. La OIT y los mandantes utilizan estos resultados para fundamentar las políticas generales y encontrar soluciones sostenibles a los problemas laborales propios de cada país, así como para aportar datos fácticos a los debates de políticas relacionados con las cadenas mundiales de suministro y la gobernanza más amplia del mercado de trabajo.
- 207.** Los resultados demuestran que el programa tiene una incidencia directa en las condiciones de trabajo de los trabajadores. Por ejemplo, en Jordania mejoraron las tasas de cumplimiento en ámbitos como los servicios de salud (19 por ciento), la preparación para las situaciones de emergencia (17 por ciento) y los contratos de trabajo (26 por ciento). En Viet Nam mejoraron con respecto a los horarios normales de trabajo (36 por ciento), los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (66 por ciento) y los procedimientos de contratación (19 por ciento). Aparte de las mejoras en las condiciones de trabajo, también se pueden demostrar las ventajas económicas de un mayor cumplimiento de las normas laborales. Por ejemplo, los datos del proyecto destinado a mejorar las condiciones de trabajo de la industria del vestido en Camboya, Proyecto

Mejores Fábricas para Camboya, indican que el cumplimiento de la legislación que rige los salarios, la comunicación y la disciplina en el lugar de trabajo, y la terminación de la relación de trabajo fue un factor determinante para aumentar las probabilidades de las empresas de sobrevivir a la crisis financiera de 2008-2009.

- 208.** Los datos indican que, a efectos de atraer y mantener a los compradores preocupados por la reputación de las empresas, un mayor cumplimiento de las normativas laborales otorga una ventaja competitiva. En Viet Nam, según los datos obtenidos de dos encuestas realizadas a algunas fábricas en el marco de la evaluación del impacto del programa *Better Work*, el empleo ha crecido un 165 por ciento, más del 50 por ciento de las fábricas han añadido a su línea de productos tradicional otros productos nuevos, y los beneficios son más elevados en las fábricas abarcadas por el programa *Better Work* Viet Nam, en las que los trabajadores declaran gozar de mejores condiciones de trabajo.
- 209.** El enfoque del programa *Better Work* también ofrece la posibilidad de reforzar la legislación laboral y mejorar su cumplimiento así como las relaciones laborales. En Viet Nam, por ejemplo, la revisión de la Ley de Sindicatos, que prevé el establecimiento de comités bipartitos integrados por trabajadores elegidos libremente en todas las empresas, se basó en proyectos piloto emprendidos en el marco del programa *Better Work*. La creación de mecanismos de diálogo social a nivel de las empresas en Jordania sirvió de base para concluir un convenio colectivo sin precedentes entre los empleadores y los sindicatos de la industria del vestido.

7.6. Legislación laboral

- 210.** Los Estados Miembros de la OIT suelen solicitar asistencia para el diseño, la redacción y la revisión de la legislación laboral y políticas conexas; así como para análisis técnicos, investigaciones, actividades de formación y talleres a fin de crear una base de conocimientos y desarrollar la capacidad de contribuir a la formulación de las políticas. Durante el bienio la Oficina respondió a más de 40 solicitudes para formular observaciones sobre legislaciones laborales redactadas por los países.
- 211.** El apoyo que presta la OIT a las reformas de la legislación laboral se funda en una continua gestión del conocimiento, en particular mediante las bases de datos jurídicos accesibles al público que tratan sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX), la legislación de protección del empleo (EPLex) y la legislación sobre las condiciones de trabajo. Las investigaciones sobre el diseño y las repercusiones de las normativas legales se sirven de estas bases de datos, si bien se consagran a otra serie de temas como la reglamentación de la relación de trabajo, el impacto de las diferentes modalidades de contratos laborales en la segmentación del mercado de trabajo y la calidad del empleo, la reglamentación de las agencias de empleo temporal, y el impacto de las reformas de la legislación laboral en las relaciones de trabajo.
- 212.** Durante el bienio, ocho Estados Miembros adoptaron nuevas legislaciones laborales o políticas sobre relaciones de trabajo; en la formulación de estas leyes y políticas los países contaron con un apoyo específico de la OIT adaptado a sus circunstancias particulares y se tuvieron en cuenta por lo menos un 50 por ciento de las observaciones de la Oficina (China, Comoras, Eslovaquia, Georgia, Nicaragua, Níger, Mauricio y Viet Nam). En algunos casos la Oficina formuló observaciones sobre más de una de esas leyes o políticas: por ejemplo, formuló observaciones sobre la Ley de Contratos de Trabajo y las políticas que regulan los servicios públicos de empleo en China; y sobre el Código del Trabajo, la Ley de Sindicatos, un decreto sobre la cesión temporal de trabajadores y una serie de circulares sobre los trabajadores migrantes en Viet Nam. En Zambia, en el territorio palestino ocupado, y en algunos países situados en islas del Pacífico, la Oficina colaboró intensamente para impulsar un proceso de reforma de la legislación laboral de gran alcance.

- 213.** El apoyo técnico puede adoptar varias modalidades. Por ejemplo, para Eslovaquia y Mauricio la Oficina organizó consultas técnicas en la sede de la OIT en Ginebra; para Nepal y Viet Nam organizó viajes de estudio, contactos con expertos internacionales y el acceso a conocimientos comparados actualizados sobre derecho laboral. En las Comoras la Oficina organizó talleres jurídicos para el seguimiento de observaciones técnicas sobre proyectos de ley, y en Nicaragua talleres para preparar a los jueces antes de la entrada en vigor del nuevo Código Procesal del Trabajo. En muchos casos la Oficina facilitó las consultas tripartitas sobre la reforma de la legislación laboral (por ejemplo en Albania, Georgia, Haití, Liberia y Viet Nam).
- 214.** Cada vez está más claro que un mayor énfasis en el desarrollo de capacidades favorece a los países frágiles y menos desarrollados, mientras que los países de ingresos medios, en particular aquellos bajo la influencia de factores políticos y económicos internacionales o regionales, requieren un asesoramiento sobre políticas basado en datos empíricos e investigaciones específicas. Los datos de que se dispone sugieren que para llevar a cabo una reforma eficaz de la legislación laboral debe prestarse un apoyo considerable a los gobiernos e interlocutores sociales por separado, de modo que todas las partes puedan participar efectivamente en las discusiones tripartitas.

7.7. Trabajadores domésticos

- 215.** Se estima que en todo el mundo existe como mínimo un total de 53 millones de trabajadores domésticos, de los que el 83 por ciento son mujeres; de ese total, cerca de 10,5 millones son niños.
- 216.** El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. A finales de 2013, diez Estados Miembros de la OIT lo habían ratificado (Alemania, Estado Plurinacional de Bolivia, Filipinas, Guyana, Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Sudáfrica y Uruguay). Desde su adopción, más de diez países han promulgado leyes o iniciado un proceso de reforma de la legislación con el objeto de mejorar la protección de los derechos laborales y sociales de los trabajadores domésticos.
- 217.** En 2012-2013, la OIT prestó apoyo a más de 30 países que estaban adoptando medidas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores domésticos. En el Uruguay, la OIT elaboró una ley y un estudio de prácticas, formuló observaciones técnicas durante las reuniones parlamentarias, colaboró con la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades y con los empleadores y trabajadores por separado. En el Brasil, la OIT facilitó el diálogo entre los mandantes y otras partes interesadas, hecho que contribuyó a la promulgación, en abril de 2013, de una reforma constitucional que establecía la igualdad en materia de derechos laborales para los trabajadores domésticos.
- 218.** En la India, a través de la realización de un estudio de las prácticas vigentes en siete estados y la celebración de un taller nacional de intercambio de conocimientos sobre experiencias y lecciones aprendidas, la OIT prestó su apoyo a las iniciativas del Gobierno para ampliar la cobertura de la legislación sobre salario mínimo y del programa de seguro médico a los trabajadores domésticos. En Filipinas, la OIT contribuyó a la promulgación de la Ley de Trabajadores Domésticos y a la ratificación del Convenio núm. 189 mediante el apoyo prestado a los procesos consultivos en los que participaron diversas partes interesadas, el análisis del sector del trabajo doméstico y el asesoramiento en materia de políticas. En Zambia, además de colaborar con el Gobierno en la revisión de la normativa nacional en materia de trabajo doméstico en el marco del proceso de reforma de la legislación laboral, la OIT apoyó a la Federación de Empleadores de Zambia a fin de promover los derechos de los trabajadores domésticos con arreglo a la legislación nacional

y el Convenio y para difundir un código de conducta para empleadores de trabajadores domésticos.

- 219.** La OIT organizó talleres de formación y prestó asesoramiento técnico a sindicatos y organizaciones de trabajadores domésticos sobre la organización de campañas de promoción y divulgación de información; esto incluyó actividades de colaboración y apoyo en favor de la Confederación Sindical Internacional, la Red Internacional de Trabajadores del Hogar (que desde el 28 de octubre de 2013 constituye una federación sindical internacional) y sus respectivos afiliados nacionales.
- 220.** La OIT organizó seis foros regionales tripartitos de intercambio de conocimientos sobre el trabajo doméstico. Elaboró las primeras estimaciones mundiales y regionales fiables del número de trabajadores domésticos y del grado de protección jurídica del que gozan, así como documentos de política y guías sobre la organización colectiva de los trabajadores domésticos, la reglamentación laboral del trabajo doméstico, el cumplimiento de las normativas y la inspección del trabajo en el sector del trabajo doméstico, los horarios de trabajo y la fijación del salario mínimo, y los métodos para evaluar las condiciones de trabajo y de empleo de esta categoría de trabajadores.

7.8. Migración laboral

- 221.** El fenómeno de la migración laboral es de enormes proporciones y continúa en aumento; se estima que en 2012 se desplazaron 112 millones de trabajadores migrantes, de los que casi la mitad eran mujeres, y que el monto de las remesas asciende a aproximadamente 400 000 millones de dólares de los Estados Unidos anuales. La tarea de la OIT consiste en promover la protección de los derechos de los trabajadores migrantes de conformidad con las normas internacionales del trabajo, en particular propugnando una gobernanza eficaz de las migraciones laborales y ayudando a los gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a aplicarlas eficazmente mediante la adopción de políticas de migración coherentes. Existe a este respecto una base de datos que puede consultarse en línea que incluye cerca de 80 casos de buenas prácticas en materia de migraciones laborales. Ante la gran demanda de formación, la OIT impartió por medio del Centro Internacional de Formación de Turín, cursos especializados sobre migración laboral que contaron con la participación de aproximadamente 600 personas.
- 222.** Con el apoyo de la OIT, en 19 países de origen y de destino se adoptaron políticas y legislación sobre migración laboral en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Mediante la celebración de consultas tripartitas Camboya adoptó normas y reglamentaciones aplicables a las agencias de contratación. Tailandia estableció un curso de formación destinado a los inspectores del trabajo para mejorar su capacidad de llegar a los trabajadores migrantes, en particular mediante mecanismos de inspección móvil. Viet Nam adoptó reglamentaciones y un código de conducta para la evaluación de las agencias de contratación, e intensificó los programas de formación.
- 223.** En sus encuestas sobre la fuerza de trabajo, la República de Moldova y Ucrania introdujeron un módulo sobre migraciones laborales, que permite evaluar más precisamente el impacto de la migración en las competencias laborales; los resultados obtenidos facilitan nuevos datos importantes para la formulación de las políticas, sobre todo en relación con los trabajadores migrantes temporales.
- 224.** La Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) adoptó un plan de acción para los trabajadores migrantes que dio lugar a una colaboración más eficaz entre los Ministerios de Trabajo y de Interior de la subregión. La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) adoptó una política que tiene por objeto promover la colaboración en el ámbito de la protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes. En Camboya,

República Democrática Popular Lao, Malasia, Tailandia y Viet Nam se establecieron 19 Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes con el fin de divulgar información y prestar asesoramiento sobre los derechos y reglamentaciones a través de Internet, la radio y la televisión, o bien en ferias de empleo y centros de formación profesional.

- 225.** La OIT prestó asesoramiento técnico a gobiernos, empleadores y trabajadores de todas las regiones, labor que incluyó la formulación de observaciones sobre proyectos de ley, reglamentaciones y políticas en materia de migración laboral, en particular sobre las medidas para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, las prácticas de contratación, el reconocimiento de las competencias laborales, la protección social, el género y la inclusión de la migración laboral en las políticas de empleo. En el Brasil y Tailandia la OIT facilitó la celebración de intercambios entre inspectores del trabajo, especialmente en el ámbito de los mecanismos de inspección móvil.

7.9. Empleo juvenil

- 226.** La tasa mundial de empleo juvenil, que según las estimaciones se situó en un 12,6 por ciento en 2013, está alcanzando un punto crítico, dado que se calcula en unos 73 millones el número de jóvenes desempleados. Persiste el problema de los desfases de las calificaciones en los mercados de trabajo para los jóvenes, a saber, muchos jóvenes tienen niveles muy altos de educación y de competencias profesionales mientras que otros muchos tienen niveles muy deficientes de educación y competencias; asimismo, el hecho de permanecer fuera del mercado laboral durante períodos prolongados está propiciando la obsolescencia de las competencias profesionales entre los jóvenes que buscan empleo.
- 227.** Quince países obtuvieron resultados positivos gracias a la aplicación de políticas y programas para promover el empleo productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes; casi todos lo consiguieron sobre la base de amplias discusiones tripartitas y la mayoría lo hicieron en el contexto de sus planes generales de desarrollo nacional.
- 228.** Por ejemplo, el Gobierno de Malawi adoptó un programa nacional de creación de empleo juvenil que el Primer Ministro puso en marcha en 2013; asimismo, el empleo juvenil es una de las prioridades de la Estrategia Nacional de Empleo que Jordania puso en marcha en 2012; los planes nacionales de empleo juvenil de El Salvador y Nicaragua que se pusieron en marcha en 2012 se basaron en procesos de diálogo social eficaces; por otra parte, en 2012 la ex República Yugoslava de Macedonia elaboró un Plan nacional de acción cuatrienal para el empleo de los jóvenes que el Gobierno y la Unión Europea apoyaron con importantes niveles de financiación. El plan contempla varios tipos de apoyo, en particular la formación y la ayuda para la búsqueda de empleo, y abarca el 28 por ciento de la población total de jóvenes.
- 229.** La OIT presta apoyo al empleo juvenil en una serie de proyectos y programas. Un ejemplo de este tipo de apoyo es el proyecto destinado a desarrollar la iniciativa empresarial de los jóvenes (*Youth Entrepreneurship Facility*), resultado de una alianza de colaboración entre la Comisión Africana, la Red de Empleo de los Jóvenes y la OIT, que proporciona diversos servicios técnicos, de conocimiento y de desarrollo de capacidades destinados a los jóvenes de Kenia, República Unida de Tanzania y Uganda.
- 230.** La labor que está llevando a cabo la OIT en materia de prevención de conflictos, reconstrucción y recuperación en Haití, Indonesia, los territorios palestinos ocupados, las Islas Salomón, Somalia y Sri Lanka está en gran medida dirigida a abordar las necesidades de los jóvenes. Lo mismo puede afirmarse de la labor de la OIT en relación con los programas de infraestructura para el desarrollo local intensivos en empleo que han arrojado resultados positivos en siete países.

231. Ahora bien, las cuestiones relativas al empleo de los jóvenes se abordan de forma más explícita en el marco del desarrollo de las competencias. La OIT prestó apoyo a 28 países con el objeto de elaborar encuestas nacionales sobre la transición de la escuela al trabajo; además brindó apoyo técnico a 15 países para la aplicación de los programas conjuntos de las Naciones Unidas sobre el empleo de los jóvenes y la migración. En colaboración con la OCDE y el Banco Mundial, y con el apoyo técnico que se prestó al Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20, se emprendió un examen conjunto de buenas prácticas internacionales en materia de aprendizajes teniendo en cuenta la experiencia de 11 países. Con los aportes de los interlocutores sociales, el Grupo de Trabajo del G-20 elaboró un informe sobre los principales elementos del aprendizaje de calidad. Se fortaleció la capacidad institucional para prestar servicios integrales de empleo para los jóvenes en 14 países. Además de publicar los informes de 2012 y 2013 sobre las tendencias mundiales del empleo juvenil (*Global Employment Trends for Youth*), en 2013 el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín organizó la primera reunión de la Academia para el Desarrollo de los Jóvenes.

7.10. Pisos de protección social

232. En junio de 2012 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación relativa a los pisos nacionales de protección social, 2012 (núm. 202). La recomendación proporciona orientaciones a los Miembros para «(...) poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que garanticen progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible (...)». La resolución relativa a los esfuerzos para hacer realidad los pisos de protección social nacionales en todo el mundo que se adoptó en esa misma reunión de la Conferencia insta a la OIT a aplicar medidas destinadas a «(...) fortalecer la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para permitirles diseñar, poner en práctica, dar seguimiento y evaluar políticas y programas nacionales sobre pisos de protección social».

233. Con el apoyo de la OIT, en 2012-2013, 11 Estados Miembros tomaron medidas encaminadas a ampliar la cobertura de la protección social. En diciembre de 2012 Burkina Faso adoptó un plan para ampliar progresivamente la cobertura de la protección social a todos los trabajadores en la economía formal e informal. El Parlamento de la India introdujo una serie de enmiendas a la Ley de 1996 relativa al Bienestar de los Trabajadores de la Construcción y la Edificación con el objeto de ampliar las prestaciones de seguridad social del país. En 2013 Jordania adoptó una nueva ley por la que se amplía la cobertura a las empresas con menos de cinco trabajadores y a varias ocupaciones que anteriormente no estaban incluidas en el régimen de protección social. En octubre de 2013, Viet Nam adoptó una Ley de Promoción del Empleo por la que se amplía la cobertura del seguro de desempleo a todas las empresas con al menos un empleado y a todos los trabajadores con contratos de por lo menos tres meses de duración. Se completó el estudio conjunto de la OIT y las Naciones Unidas dirigido por la OIT que lleva por título «Un piso de protección social para la India»; asimismo, en una reunión tripartita de alto nivel celebrada en agosto de 2013 se presentó un informe interinstitucional sobre los pisos de protección social en América Latina y el Caribe.

234. La OIT prestó servicios de asesoramiento a los mandantes de 30 Estados Miembros en temas relacionados con el diseño, la administración, la gestión y la gobernanza de los regímenes de seguridad social. También facilitó la celebración de diálogos nacionales sobre estrategias nacionales de ampliación de la protección social mediante la elaboración de estudios preliminares de diagnóstico y la preparación de previsiones de costos en 12 Estados Miembros.

235. La OIT promovió la Recomendación relativa a los pisos nacionales de protección social, 2012 (núm. 202) en los debates del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), las consultas mundiales sobre la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo con posterioridad a 2015, el G-20 y la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Seguridad Social. Cerca de 600 participantes se beneficiaron de la intensa actividad de formación que se desplegó en el Centro internacional de Formación de la OIT en Turín y en todas las regiones. Por último, se amplió la base de datos de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT, que ahora incluye 85 países en más de cinco categorías de prestaciones.

7.11. Salarios mínimos

236. Según las estimaciones, en promedio, un 30,6 por ciento de los trabajadores asalariados de los países en desarrollo ganan menos de 2 dólares de los Estados Unidos por día, de ahí que en el *Informe mundial sobre salarios 2012-2013 – Los salarios y el crecimiento equitativo* se haga hincapié en la función que pueden desempeñar los salarios mínimos para mejorar los ingresos de los trabajadores con bajos salarios. En el *Informe sobre el trabajo en el mundo 2013 – Reparando el tejido económico y social*, se señala, por un lado, la existencia de una relación positiva entre los salarios mínimos y las ganancias en la economía informal y, por otro, se precisa que los salarios mínimos pueden ayudar a reducir la desigualdad y la pobreza de los trabajadores. Los mandantes de la OIT solicitan cada vez más la asistencia de la OIT para establecer o aplicar un mecanismo de salarios mínimos. A finales de 2013 se habían registrado un total de 52 ratificaciones del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Los procesos de introducción o revisión de los salarios mínimos plantea numerosos problemas técnicos y para solucionarlos los mandantes solicitan la asistencia de la OIT.

237. La OIT prestó servicios de asesoramiento a los mandantes de 16 Estados Miembros en cuestiones relacionadas con el diseño, la legislación y los aspectos económicos de la fijación de salarios. A través del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, 400 mandantes de 44 Estados Miembros participaron en actividades de formación sobre políticas salariales; asimismo, se prepararon 18 estudios con el objeto de apoyar la capacidad de los mandantes para aplicar políticas salariales adecuadas.

238. De los nueve resultados por países que se registraron con respecto al indicador relativo a las «políticas salariales adecuadas», cuatro tenían que ver específicamente con casos en los que los países habían establecido un salario mínimo o modificado aspectos clave de su aplicación. El Gobierno de Cabo Verde adoptó un salario mínimo nacional que entrará en vigor el 1.º de enero de 2014. En enero de 2012, el Gobierno de Costa Rica comenzó a aplicar una nueva fórmula para ajustar el salario mínimo que incorpora las variaciones en los precios y la productividad. En octubre de 2012 el Comité Consultivo sobre Salarios de Lesotho acordó una nueva tasa de salario mínimo aplicable, entre otros, al sector de las prendas de vestir. En agosto de 2013, Viet Nam estableció un Consejo Nacional Tripartito de Salarios que se encarga de la determinación de los salarios mínimos. En todos los casos se aplicaron mecanismos tripartitos para obtener estos resultados.

239. En Cabo Verde la OIT impartió formación a los miembros del Consejo Tripartito sobre Prácticas Óptimas para la Fijación del Salario Mínimo, emprendió dos estudios sobre el salario mínimo y produjo estimaciones sobre su impacto. Además, el Consejo solicitó la asistencia de la OIT para efectuar el seguimiento del nuevo salario mínimo.

240. En Costa Rica la OIT impartió formación sobre la metodología para el ajuste de los salarios mínimos y preparó estudios técnicos sobre la productividad y los precios y su relación con los salarios. En Honduras la OIT prestó asistencia técnica al Consejo Económico y Social sobre la cuestión del ajuste del salario mínimo, en función de los precios al consumidor y las tendencias de la productividad. En Lesotho la OIT propició el

acuerdo alcanzado entre los trabajadores y los empleadores con respecto a los criterios para el ajuste del salario mínimo, recopiló datos en un informe técnico e impartió formación a los miembros del Comité Consultivo sobre Salarios. En Viet Nam, para facilitar la constitución del Consejo Nacional Tripartito de Salarios, la OIT realizó estudios preliminares, formuló observaciones técnicas y proporcionó asesoramiento jurídico. Al mismo tiempo, impartió formación a los miembros del Consejo y ayudó en la recopilación y el análisis de datos.

7.12. Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

- 241.** El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 entró en vigor el 20 de agosto de 2013. En diciembre de 2013, 53 Estados Miembros lo habían ratificado, que en conjunto representan más del 80 por ciento de la flota mercante mundial. Estos Estados Miembros, situados en casi todas las regiones del mundo, son los países de origen de la mayoría de las 1,5 millones de personas que se desempeñan como gente de mar en todo el mundo. Otros Estados Miembros han puesto en práctica el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, antes de su ratificación y aplican de hecho sus disposiciones.
- 242.** En 2012-2013, en vista de los buenos resultados alcanzados con el Plan de Acción quinquenal (2006-2011) para lograr la ratificación rápida y generalizada y la aplicación efectiva del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, los esfuerzos se concentraron en garantizar la aplicación efectiva del Convenio a nivel nacional mediante la adopción de medidas legislativas y el desarrollo de capacidades. Las actividades en este sentido consistieron principalmente en talleres organizados por la Academia sobre el Trabajo Marítimo del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, aunque también se llevaron a cabo otras actividades a través de las oficinas regionales y a nivel de los países. La finalidad de los talleres y las demás actividades era garantizar la coherencia a escala internacional de los sistemas de inspección de buques y las medidas adoptadas por los empleadores para aplicar las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, a bordo de los buques.
- 243.** Entre las herramientas desarrolladas por la OIT cabe mencionar el *Manual: Orientaciones para la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 – Disposiciones modelo para la legislación nacional*, que se combinó con la celebración de talleres internacionales, regionales y nacionales sobre la aplicación del instrumento en la legislación, organizados por la Academia sobre el Trabajo Marítimo. Hasta la fecha, 38 países se han beneficiado de este tipo de asistencia. Por lo que respecta a las medidas de fomento de la capacidad para la aplicación de las disposiciones del Convenio a bordo de los buques que se pusieron en práctica en 2012-2013, en septiembre de 2013 habían asistido a los talleres 663 representantes de autoridades marítimas, armadores y gente de mar, y cerca de 400 operadores marítimos habían recibido formación. De las 286 personas que entre 2009 y 2012 recibieron formación en los cursos de formación destinados a instructores, 124 habían impartido a su vez formación a nivel nacional y regional. Los instructores certificados han formado a más de 11 000 nuevos aspirantes a instructores de diferentes regiones y países.
- 244.** La OIT creó una nueva base de datos que permite el acceso en línea a recursos e informaciones específicas sobre la aplicación en la legislación y en la práctica nacionales del Convenio sobre el trabajo marítimo. La importancia de esta base de datos puede medirse atendiendo al número de consultas efectuadas entre enero y agosto de 2013 a sus dos contenidos más destacados, a saber, el texto del Convenio (136 965 consultas) y las «Preguntas más frecuentes» (12 355 consultas). La OIT seguirá impulsando estas iniciativas y otras actividades importantes, por ejemplo, la reunión de expertos sobre la formación de los cocineros de los buques y la iniciativa adoptada por el Consejo de Administración en 2013, de establecer el Comité Tripartito Especial en virtud del MLC, 2006, con el fin de llevar a cabo un examen continuo de la aplicación del Convenio.

Anexo

Indicadores de resultados del Programa y Presupuesto	Meta del MPE para 2015	Total de resultados obtenidos en 2013 ¹
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes		
<i>Resultado 1: Fomento del empleo</i>		
<i>Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos</i>		
Indicador 1.1: 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	18	22
Indicador 1.2: 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	27	12
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	25	19
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	21	14
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	18	13
Indicador 1.6: Número de Estados Miembros en los que, con el apoyo de la OIT, los gobiernos, 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	12	10
<i>Resultado 2: Desarrollo de las competencias profesionales</i>		
<i>El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento</i>		
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	22	19
Indicador 2.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a una formación pertinente para las comunidades rurales	28	12
Indicador 2.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a programas de formación pertinentes para las personas con discapacidad	17	5
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	15	15
Indicador 2.5: 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	35	29

¹ Total acumulativo de resultados de dos bienios (2010-2011 y 2012-2013).

Indicadores de resultados del Programa y Presupuesto	Meta del MPE para 2015	Total de resultados obtenidos en 2013 ¹
<i>Resultado 3: Empresas sostenibles</i>		
<i>Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles</i>		
Indicador 3.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, reforman sus marcos normativos o de políticas con el fin de hacer más propicio el entorno para las empresas sostenibles.	25	11
Indicador 3.2: 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	34	55
Indicador 3.3: 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	25	8
Indicador 3.4: 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)	25	2
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos		
<i>Resultado 4: Seguridad social</i>		
<i>Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género</i>		
Indicador 4.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la base de conocimientos e información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social	87	38
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	9	14
Indicador 4.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran el marco jurídico, la gestión general y financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo	24	28
<i>Resultado 5: Condiciones de trabajo</i>		
<i>Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas</i>		
Indicador 5.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas o aplican estrategias para promover condiciones de trabajo mejores o más equitativas, en particular para los trabajadores más vulnerables	15	17
Indicador 5.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su capacidad institucional para aplicar políticas salariales adecuadas	9	12
<i>Resultado 6: Seguridad y salud en el trabajo</i>		
<i>Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>		
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	30	27
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	30	23

Indicadores de resultados del Programa y Presupuesto	Meta del MPE para 2015	Total de resultados obtenidos en 2013 ¹
<i>Resultado 7: Migración laboral</i>		
<i>Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente</i>		
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	20	13
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	15	16
<i>Resultado 8: VIH/SIDA</i>		
<i>El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA</i>		
Indicador 8.1: 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	120	62
Indicador 8.2: 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	30	47
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social		
<i>Resultado 9: Organizaciones de empleadores</i>		
<i>Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas</i>		
Indicador 9.1: Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, adoptan un plan estratégico para aumentar la eficacia de sus estructuras y prácticas de gestión	40	20
Indicador 9.2: 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	55	48
Indicador 9.3: 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	49	42
<i>Resultado 10: Organizaciones de trabajadores</i>		
<i>Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas</i>		
Indicador 10.1: 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	70	69
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	50	44
<i>Resultado 11: Administración del trabajo y legislación laboral</i>		
<i>Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces</i>		
Indicador 11.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan sus sistemas de administración del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo	20	19
Indicador 11.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su sistema de inspección del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo	18	19
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	15	14

Indicadores de resultados del Programa y Presupuesto	Meta del MPE para 2015	Total de resultados obtenidos en 2013 ¹
<i>Resultado 12: Diálogo social y relaciones laborales</i>		
<i>El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas</i>		
Indicador 12.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen las instituciones y los mecanismos de diálogo social de conformidad con las normas internacionales del trabajo	20	24
Indicador 12.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen los mecanismos para la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y en consulta con los interlocutores sociales	20	22
<i>Resultado 13: Trabajo decente en los sectores económicos</i>		
<i>Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector</i>		
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	45	27
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	30	29
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo		
<i>Resultado 14: Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva</i>		
<i>Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva</i>		
Indicador 14.1: Número de Estados Miembros que, con apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva	30	27
Indicador 14.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas significativas para introducir la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI)	6	5
<i>Resultado 15: Trabajo forzoso</i>		
<i>Se elimina el trabajo forzoso</i>		
Indicador 15.1: 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	24	18
<i>Resultado 16: Trabajo infantil</i>		
<i>Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas</i>		
Indicador 16.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan importantes medidas sobre políticas y programas para erradicar el trabajo infantil en conformidad con lo dispuesto en los convenios y recomendaciones de la OIT	135	95
Indicador 16.2: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas encaminadas a adoptar o modificar su legislación sobre el trabajo infantil o a reforzar su base de conocimientos en la materia	150	116
<i>Resultado 17: Discriminación en el trabajo</i>		
<i>Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación</i>		
Indicador 17.1: 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	15	12

Indicadores de resultados del Programa y Presupuesto	Meta del MPE para 2015	Total de resultados obtenidos en 2013 ¹
<i>Resultado 18: Normas internacionales del trabajo Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo</i>		
Indicador 18.1: 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	165	180
Indicador 18.2: 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	11	15
Indicador 18.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la tasa de ratificación de convenios actualizados para incluir al menos los instrumentos clasificados como normas del trabajo fundamentales, así como aquellos que se consideran más significativos desde el punto de vista de la gobernanza	11	6
Indicador 18.4: 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	35	35
Coherencia de las políticas		
<i>Resultado 19: Incorporación del trabajo decente Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales</i>		
Indicador 19.1: 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	50	24
Indicador 19.2: Número de organismos internacionales o instituciones multilaterales clave que, mediante la colaboración con la OIT, incorporan el trabajo decente en sus políticas y programas	15	7