



## Consejo de Administración

312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/POL/9

Sección de Formulación de Políticas  
Segmento de Cooperación Técnica

POL

### NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Desarrollo de la capacidad de los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País y la cooperación técnica: seguimiento

### Presentación resumida

#### Resumen

En este documento se ofrece un panorama general de los diversos enfoques relativos al desarrollo de la capacidad en la cooperación técnica de la OIT y se proponen medidas para reforzarlos.

#### Repercusiones en materia de políticas

Si se adopta el punto que requiere decisión, será necesario revisar la estrategia de cooperación técnica con miras a su adaptación.

#### Repercusiones jurídicas

Ninguna.

#### Repercusiones financieras

Las medidas propuestas se pueden llevar a cabo con los recursos existentes.

#### Decisión requerida

Párrafo 14.

#### Seguimiento requerido

En caso de que se adopte el punto que requiere decisión, la Oficina elaborará un inventario de los diversos enfoques de cooperación técnica y, en la reunión de noviembre de 2012, presentará propuestas sobre cómo adaptar la estrategia de cooperación técnica a fin de fortalecer el desarrollo de la capacidad.

#### Unidad autora

Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (PARDEV).

**Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT**

GB.309/TC/1, GB.310/TC/1, GB.304/PV, GB.304/SG/DECL/1 (Rev.).

1. En la 309.<sup>a</sup> y la 310.<sup>a</sup> reuniones del Consejo de Administración, la Comisión de Cooperación Técnica discutió la cuestión relativa al desarrollo de la capacidad con miras a consolidar los esfuerzos de la OIT por aumentar de un modo efectivo y eficiente la capacidad de los mandantes tripartitos de la OIT por medio de la cooperación técnica <sup>1</sup>. En marzo de 2011 el Consejo de Administración adoptó diversas estrategias operacionales en relación con la evaluación y el desarrollo de la capacidad en el ámbito de la cooperación técnica, centradas en mejorar a la vez la integración del desarrollo de la capacidad en los Programas de Trabajo Decente por País, así como la labor que lleva a cabo la Oficina en relación con los indicadores de la capacidad.
2. A raíz de esa discusión, en este documento se examinan las iniciativas de desarrollo de la capacidad llevadas a cabo en el marco de la actual cartera de actividades de cooperación técnica de la OIT, y se presentan medidas para seguir consolidando esa labor, a la luz de la estrategia global sobre desarrollo de la capacidad contenida en el Programa y Presupuesto para 2012-2013.

## **Desarrollo de la capacidad en la cooperación técnica de la OIT**

3. El desarrollo de la capacidad de los mandantes tripartitos es uno de los objetivos principales de los programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT, que trasciende las actividades directas realizadas con grupos determinados, como los jóvenes, en materia de formación sobre iniciativa empresarial, o con las comunidades, sobre las cuestiones relativas al VIH y al sida y el mundo del trabajo. Los Programas de Trabajo Decente por País también cumplen una función importante, ya que ofrecen a los mandantes la posibilidad de aumentar su capacidad para formular prioridades y planes de trabajo en materia de trabajo decente sobre la base de consultas tripartitas y bipartitas, así como de expresar esas prioridades en los foros de políticas de ámbito nacional, regional e internacional. De una muestra de 50 Programas de Trabajo Decente por País en vigor, 29 (58 por ciento) tienen resultados y productos específicos relacionados con el desarrollo de la capacidad de los mandantes. En la región de África, por ejemplo, se han organizado diversos cursos para los mandantes sobre gestión basada en los resultados y control y evaluación en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País; a consecuencia de ello, en países como Ghana y Mozambique el compromiso de los mandantes por elaborar proyectos de programas por país y fiscalizar su puesta en práctica es ahora mucho más eficaz.
4. Recientemente, la Oficina ha empezado a elaborar un inventario de los enfoques de cooperación técnica que ha recopilado información de utilidad en relación con las iniciativas de desarrollo de la capacidad <sup>2</sup>. Los primeros datos ponen de manifiesto la utilización de muy diversos enfoques en el ámbito del desarrollo de la capacidad, que van desde la formación de los mandantes hasta la creación de redes y el intercambio de conocimientos. En el anexo se ofrece un panorama general de los enfoques de desarrollo de la capacidad en relación con los 19 resultados de la OIT.

<sup>1</sup> Documentos GB.309/TC/1, GB.310/TC/1.

<sup>2</sup> La serie de modelos de intervención de cooperación técnica es un inventario de los enfoques utilizados en los programas de cooperación técnica de la OIT. En los modelos se presenta la lógica subyacente al enfoque, dónde se ha utilizado, qué herramientas ha producido, cuáles son los éxitos y desafíos reseñables y la visión para el futuro.

5. En este panorama general se identifican muy diversas prácticas de desarrollo de la capacidad que contribuyen a la consecución de resultados en materia de trabajo decente. La formación de personal de capacitación y los programas de certificación, como los que se utilizan en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) en relación con el desarrollo empresarial y las finanzas sociales, han dado lugar a mecanismos sostenibles para la prestación de servicios de creación de capacidad. Las alianzas con las universidades y la cooperación Sur-Sur, como sucede en los campos de la seguridad social y la administración del trabajo, han propiciado un importante intercambio de conocimientos entre los mandantes. La colaboración con los interlocutores sociales en cuestiones técnicas como la seguridad y salud en el trabajo no sólo ha permitido aumentar la capacidad técnica, sino también crear las instituciones necesarias para que esas capacidades se utilicen de un modo eficaz. Las evaluaciones de la capacidad, como las que se utilizan en la labor relativa a la administración del trabajo, son un factor decisivo para el desarrollo de estrategias de formación que den respuesta a las necesidades de los mandantes. Otras iniciativas de creación de capacidad, por ejemplo con los grupos de jóvenes o las organizaciones de personas con discapacidad, también han favorecido la creación de un entorno propicio para seguir trabajando en ámbitos como la promoción del empleo. La OIT también da apoyo a las comunidades de prácticas a través de plataformas en Internet y otras formas de trabajo en red.
6. En el examen también se indicó que el Centro de Turín ha preparado cursos de formación completa sobre todas las esferas de la labor de la OIT en las que se impulsa el desarrollo de la capacidad. En la hoja de ruta relativa a la aplicación de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2009 <sup>3</sup> se atribuía al Centro de Turín la responsabilidad principal de establecer un plan para la creación de capacidad de los mandantes. Las actividades del Centro tienen por objeto mejorar los conocimientos y las competencias de los participantes con miras a fortalecer su desempeño en calidad de encargados de la elaboración de políticas, gestores, expertos y formadores de las organizaciones de mandantes de la OIT. En las encuestas posteriores llevadas a cabo por el Centro se pone de relieve que muchas de las personas que han participado en los cursos han aprovechado con eficacia los conocimientos y competencias adquiridos en el Centro para desarrollar la capacidad de sus respectivas organizaciones.
7. Ahora bien, en el examen también se puso de manifiesto que los enfoques relativos al desarrollo de la capacidad suelen ser dispersos y exigen una mayor sinergia. Hay que reforzar la integración operativa a escala del programa y del proyecto. El desarrollo de la capacidad de las personas debe ir acompañado del desarrollo de la capacidad de las instituciones y de programas capaces de crear un entorno propicio a través de la legislación, las políticas y las bases de conocimientos.
8. En diversos programas y proyectos se está empezando a poner de relieve en qué medida esos enfoques integrados pueden aumentar el impacto de las iniciativas de desarrollo de la capacidad y permiten que los mandantes se conviertan en agentes efectivos del cambio para que se cumplan los objetivos relativos al trabajo decente. En el ámbito de la administración y la inspección del trabajo, por ejemplo, la OIT se suele esforzar no sólo por impartir formación técnica a los funcionarios de la administración del trabajo, sino también por consolidar las estructuras institucionales, la coordinación y la gestión del conocimiento. Por ejemplo, en el marco del proyecto «Fortalecimiento de los servicios de administración y de inspección del trabajo» financiado por Noruega, la OIT y el Centro de Turín efectuaron una evaluación de las necesidades de los sistemas de administración e inspección del trabajo en países seleccionados, mediante la elaboración de planes de

<sup>3</sup> Documentos GB.304/PV, párrafo 183, *a*) y GB.304/SG/DECL/1 (Rev.), anexo.

formación nacionales, directrices, herramientas, redes y sistemas de gestión de datos para colmar sus necesidades en materia de capacidad. En el ámbito de este proyecto, en una iniciativa que contó con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil, la OIT publicó una recopilación de buenas prácticas en la inspección del trabajo en el Brasil, en la que se abordaban esferas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el sector marítimo. Merced al uso combinado de la evaluación de las necesidades, la creación de capacidad técnica e institucional y el intercambio de conocimientos Sur-Sur, el proyecto ha acumulado enseñanzas valiosas que podrían ayudar a un mayor número de beneficiarios.

9. En el campo del trabajo infantil, el desarrollo de la capacidad institucional en las organizaciones de trabajadores ha propiciado el establecimiento de plataformas sindicales sobre esa cuestión, la cual ha permitido que los diversos sindicatos nacionales se expresen con una sola voz. En Tamil Nadu, India, por ejemplo, la OIT apoyó en 2007 la creación de una plataforma sindical conjunta con miras a promover un enfoque coherente en el ámbito del trabajo infantil. Gracias al apoyo de la OIT, las centrales sindicales nacionales emprendieron diversas campañas que tenían por objeto aumentar la sensibilización y promover la ratificación de los convenios de la OIT sobre trabajo infantil. Las organizaciones de empleadores a nivel estatal se unieron a la campaña, y se logró el impulso político necesario. En 2010 se envió al Parlamento estatal una petición firmada por ciudadanos de todo el Estado de Tamil Nadu en la que se exigía la ratificación de ambos convenios y que tuvo como consecuencia un cambio de posición concreto entre los políticos locales sobre la cuestión del trabajo infantil.
10. El fomento de la capacidad de los empleadores también puede cumplir una función catalizadora a la hora de abordar cuestiones relativas al desarrollo. En lo referente al empleo de los jóvenes, la Federación de Empleadores de Sri Lanka y la OIT proporcionaron apoyo técnico y financiero para la celebración de una reunión sobre cuestiones relacionadas con el empleo de los jóvenes y la realización de una encuesta de seguimiento sobre calificaciones y competencias en materia de empleabilidad en el sector privado de Sri Lanka. Las conclusiones de la encuesta llevaron a la Federación de Empleadores de Sri Lanka a elaborar un programa de formación compuesto por ocho módulos con miras a aumentar la empleabilidad de los jóvenes demandantes de empleo. En sus orígenes, el programa de formación contó con el apoyo de una empresa afiliada a través de una iniciativa de responsabilidad social de la empresa, y actualmente está disponible como producto de formación propio de la Federación de Empleadores de Sri Lanka.
11. Mientras que el desarrollo de la capacidad de los mandantes permite abordar cuestiones que les son específicas, el desarrollo de la capacidad en un contexto tripartito no sólo facilita el intercambio de experiencias y puntos de vista sobre un tema en particular, sino que también crea un entorno informal y constructivo decisivo para el diálogo y la consulta tripartitos sobre cuestiones destacadas relativas al desarrollo. La metodología de análisis por país del Pacto Mundial para el Empleo, que une a los mandantes en el marco de una evaluación recíproca de los desafíos y soluciones posibles a la luz de la crisis financiera, es un ejemplo de ese enfoque. El programa de formación e intercambio de conocimientos del Centro de Turín sobre la dimensión social del comercio y las inversiones sería otro ejemplo que reúne a los mandantes y otros actores interesados de los sectores público y privado y del mundo académico para debatir el impacto del comercio en los mercados de trabajo, la inversión y el trabajo decente, las cuestiones laborales en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa y los empleos verdes.

## **Fortalecimiento del desarrollo de la capacidad en los Programas de Trabajo Decente por País y la cooperación técnica de la OIT**

12. En su reunión de marzo de 2011, el Consejo de Administración adoptó diversas conclusiones en las que instaba a la Oficina a intensificar sus esfuerzos para promover las evaluaciones de la capacidad, integrar mejor el desarrollo de la capacidad en los Programas de Trabajo Decente por País y en la cooperación técnica, aprovechar las ventajas que ofrece el Centro de Turín, y controlar, evaluar y comunicar los resultados relativos al desarrollo de la capacidad. En respuesta a ello, la Oficina:
- a) ha producido dos documentos de orientación sobre evaluación y desarrollo de la capacidad;
  - b) ha actualizado sus herramientas de evaluación de la calidad para los Programas de Trabajo Decente por País y los proyectos de cooperación técnica con objeto de revisar los componentes relativos al desarrollo de la capacidad;
  - c) ha iniciado un estudio de los enfoques de cooperación técnica de la OIT encaminados a, entre otras cosas, conocer mejor las iniciativas, metodologías, sinergias con otras intervenciones y resultados en el ámbito del desarrollo de la capacidad, y
  - d) ha integrado los requisitos aplicables a los productos relacionados con la capacidad en el mecanismo de garantía de la calidad de los Programas de Trabajo Decente por País.
13. El próximo paso consistiría en consolidar la integración operativa de los enfoques de desarrollo de la capacidad en torno a ejes temáticos. Para realizar este proceso, la Oficina finalizará el inventario de los enfoques de cooperación técnica, que ofrecerá un panorama completo del modo en que la OIT traduce el Programa de Trabajo Decente en medidas concretas en el ámbito de los proyectos. Este estudio también permitirá conocer mejor la cadena lógica según la cual el desarrollo de la capacidad en determinados campos puede dar lugar a resultados en materia de trabajo decente, y la combinación de los diversos enfoques puede aumentar su impacto. Además, este estudio ayudará a la Oficina a elaborar indicadores más exactos sobre el desarrollo de la capacidad y sobre sus vínculos con los resultados que permiten lograr altos niveles de desarrollo.
14. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno pedir a la Oficina que informe sobre los resultados del inventario de los enfoques de cooperación técnica en su reunión de noviembre de 2012, y que en ese informe formule propuestas para adaptar la estrategia de cooperación técnica vigente con miras a consolidar un enfoque más programático de la cooperación técnica y el desarrollo de la capacidad.*

Ginebra, 21 de septiembre de 2011

*Punto que requiere decisión:* párrafo 14

## Anexo

### Enfoques relativos al desarrollo de la capacidad en la cooperación técnica de la OIT

| Resultado del Marco de Políticas y Estrategias  | Enfoque/programa de cooperación técnica seleccionado | Ejemplos de actividades de desarrollo de la capacidad  |
|---|--|--|
| <b>Empleo</b>   |  |  |
| Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos   | Empleo de los jóvenes                                | <p>Desarrollo de la capacidad de los ministerios competentes, los interlocutores sociales y las partes interesadas para la formulación de políticas en materia de empleo de los jóvenes y la elaboración de planes nacionales de acción sobre empleo de los jóvenes.</p> <p>Oportunidades de formación en el empleo a través de alianzas público-privadas y aprendizaje profesional informal. La formación se integra en el proceso de producción, y los jóvenes aprenden con los profesionales o artesanos con experiencia.</p>   |
|   | Finanzas sociales                                    | <p>Cursos de formación para mejorar el desempeño de las instituciones que ofrecen servicios de ahorro, crédito y otros servicios financieros a los desfavorecidos. Cursos de educación financiera para los consumidores de los servicios financieros, fondos de garantía y arrendamiento con opción de compra (alfabetización financiera).</p> <p>Programa de formación sobre finanzas inclusivas para los trabajadores, junto con la CSI-Africa, para dar apoyo a los sindicatos que tratan de facilitar financiación a sus miembros.</p>   |
|   | Inversiones intensivas en empleo                     | <p>Adquisición de competencias profesionales para pequeñas empresas del sector de la construcción sobre riego, conservación del agua y el suelo, control de inundaciones, silvicultura, vías rurales y transporte, etc.</p> <p>Cursos de formación sobre la innovación en los programas públicos de empleo, que reúnen a participantes Sur-Sur para aprender mutuamente e intercambiar experiencias relativas a la aplicación de las diversas formas de programas públicos de empleo en los distintos países.</p> <p>Curso del Centro de Turín sobre inversiones intensivas en empleo para el desarrollo sostenible.</p> |
|   | Respuesta a la crisis y reconstrucción               | <p>Formación para los mandantes sobre la incorporación sistemática de la sensibilidad ante los conflictos y la preparación en caso de desastres en los Programas de Trabajo Decente por País.</p> <p>Formación para los mandantes sobre evaluación, diseño, aplicación y supervisión de las políticas y programas relativos a los desastres y conflictos.</p>  |
| Resultado 2: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento | Adquisición de competencias profesionales            | <p>Desarrollo de la capacidad de las administraciones y los interlocutores locales respecto del uso de la metodología del programa Formación para fomentar la autonomía económica rural (TREE), que se compone de un conjunto de procesos que orientan la articulación de las iniciativas de desarrollo local y la identificación y puesta en marcha de oportunidades de generación de ingresos.</p> <p>Primera edición de la Academia de Competencias en Turín en octubre de 2011.</p>  |
|   | Discapacidad   | <p>Actividades de desarrollo de la capacidad para los mandantes, así como para los organismos de apoyo a la inclusión de la discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad, tanto a escala nacional como regional, con objeto de promover el acceso de las personas con discapacidad al desarrollo general de competencias y otros servicios relacionados con el empleo.</p>   |

| Resultado del Marco de Políticas y Estrategias  | Enfoque/programa de cooperación técnica seleccionado     | Ejemplos de actividades de desarrollo de la capacidad   |
|---|--|---|
|   | Servicios de empleo                                      | <p>Cursos de aprendizaje abierto y a distancia sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, en colaboración con el Centro de Turín.</p> <p>Desarrollo de la capacidad de los gobiernos para establecer o mejorar los servicios públicos de empleo a escala nacional, regional y local. La asistencia técnica suele implicar la formación del personal en técnicas modernas de orientación profesional para ayudar a los demandantes de empleo a realizar la elección adecuada en cuanto a su profesión y formación, y ayudar a los empleadores a contratar y conservar a los trabajadores adecuados para sus empresas.</p>   |
| Resultado 3: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles  | Desarrollo empresarial                                   | <p>Inicie y mejore su negocio: diversos paquetes de formación y materiales de apoyo interrelacionados que se utilizan para establecer un sistema de apoyo a largo plazo, a fin de que los proveedores de servicios de desarrollo empresarial impartan cursos a pequeños empresarios para que pongan en marcha y desarrollen sus negocios.</p> <p>Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer: herramientas de formación específicamente concebidas para las mujeres empresarias y creación de capacidad sobre integración sistemática de la dimensión de género para los mandantes y las organizaciones que trabajan en políticas y programas de desarrollo empresarial.</p> <p>Conozca su negocio: un paquete de formación completo para que el profesorado imparta formación sobre iniciativa empresarial en la educación secundaria y en las instituciones de enseñanza técnica y profesional.</p> <p>Amplio programa de formación ofertado por el Centro de Turín, que incluye academias anuales sobre creación de empresas sostenibles, desarrollo de la cadena de valor y formación de personal de capacitación en materia de iniciativa empresarial.</p> |
|   | Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR) | <p>Curso modular presencial con asesoramiento <i>in situ</i> y aprendizaje en el empleo para formar a los trabajadores y a los directivos de los sectores manufacturero y de servicios.</p> <p>Formación para inspectores de trabajo y periodistas para que conozcan y promuevan las ventajas de las buenas prácticas en el lugar de trabajo.</p>   |
|   | Cooperativas   | <p>Fondos de promoción para las instituciones que trabajan en el ámbito de las cooperativas con objeto de obtener apoyo financiero para proyectos empresariales, formación o servicios innovadores.</p> <p>Paquete de formación <i>My.COOP</i> sobre gestión de cooperativas agrícolas</p>  |
|   | Empleos verdes   | <p>Desarrollo de la capacidad en materia de empleos verdes para que los mandantes de la OIT entablen un debate de políticas sobre el cambio climático y la transición hacia una economía verde. La Oficina de Actividades para los Trabajadores y el Centro de Turín han elaborado un curso de formación a distancia sobre empleos verdes para países de habla hispana, y el tema está incluido en la Universidad de verano sobre el desarrollo empresarial sostenible y en la formación relativa a las estrategias de inversiones intensivas en empleo.</p>  |
| <b>Protección social</b>  |  |   |
| Resultado 4: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género | Seguridad social   | <p>Colaboración con algunas universidades que tratan de incorporar la planificación y gestión de la seguridad social en sus planes de estudio, y creación de cátedras de trabajo decente/seguridad social en facultades seleccionadas.</p> <p>En octubre de 2011, la Oficina pondrá en marcha, en colaboración con el Centro de Turín, una escuela de verano para los mandantes, con un enfoque innovador de opciones múltiples, en relación con la Iniciativa sobre el Piso de Protección Social.</p>  |



| Resultado del Marco de Políticas y Estrategias  | Enfoque/programa de cooperación técnica seleccionado | Ejemplos de actividades de desarrollo de la capacidad  |
|---|--|--|
| Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas   | Trabajo doméstico                                    | Asistencia a los dirigentes y sindicatos de trabajadores domésticos para desarrollar competencias de liderazgo y organización y, en paralelo, desarrollo de la capacidad de los representantes sindicales sobre cómo los sindicatos pueden dar respuesta a las necesidades de los trabajadores domésticos.   |
|   | Políticas salariales                                 | <p>Cursos de formación en alternancia entre el Centro de Turín y distintos lugares de las regiones para mejorar la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales en lo referente al diseño y aplicación de políticas salariales eficaces, incluidos los salarios mínimos, los salarios del sector público, la negociación colectiva y la igualdad de remuneración.</p> <p>Talleres y «clínicas de políticas» nacionales para proporcionar a los encargados de la elaboración de las políticas información específica y pertinente sobre buenas prácticas internacionales relativas a diversos aspectos de la fijación de salarios mínimos, incluidos el diseño institucional, el nivel de los salarios mínimos y los mecanismos de ejecución.</p>   |
|   | Protección de la maternidad                          | <p>Actividades de desarrollo de la capacidad interinstitucional en relación con la lactancia en el lugar de trabajo en Camboya, China y Filipinas basándose en el uso de un producto mundial de reciente creación, el <i>módulo de recursos sobre protección de la maternidad</i>.</p> <p>En colaboración con el Centro de Turín, inclusión del módulo de recursos sobre protección de la maternidad en la Academia de Género de Turín.</p>  |
| Resultado 6: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo  | Seguridad y salud en el trabajo (SST)                | Desarrollo de la capacidad nacional a través de actividades de apoyo y asesoramiento para efectuar análisis nacionales sobre la situación de la SST y la elaboración de programas nacionales en materia de SST. Se efectuará un seguimiento en el marco del apoyo de la OIT a la aplicación de los programas nacionales de SST en ámbitos seleccionados, como el examen de la legislación relativa a la SST, el fortalecimiento de los programas de formación sobre SST y las campañas de sensibilización en materia de SST.   |
| Resultado 7: Un número mayor de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente | Migración laboral                                    | Formación completa y personalizada sobre migración laboral para los mandantes y las organizaciones internacionales, en la que se abordan cuestiones como la gobernanza de las migraciones laborales, la reintegración de los trabajadores migrantes que regresan a sus países, la consolidación de los vínculos entre las políticas relativas a la migración y las políticas más amplias del mercado de trabajo, el reconocimiento de las competencias y la ampliación de la seguridad social a los trabajadores migrantes y sus familias. En julio de 2011 se organizó en Turín la primera Academia sobre Migración Laboral.  |
| Resultado 8: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia de VIH y sida   | El VIH y el sida y el mundo del trabajo (ILO/AIDS)   | <p>Curso del Centro de Turín sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo desde la perspectiva de la prevención y la protección social.</p> <p>Herramientas de formación sobre el VIH y el sida en la educación, los servicios de salud, la minería, los servicios postales y el turismo en colaboración con el Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT. ILO/AIDS y la Oficina para la Igualdad de Género han desarrollado una herramienta de orientación sobre la integración sistemática de la dimensión de género en los programas sobre el VIH en el lugar de trabajo.</p> <p>En el ámbito del lugar de trabajo, el programa adopta un enfoque de educación <i>inter pares</i>. Los educadores formados educan sobre el VIH a sus compañeros de trabajo de forma periódica tanto en la economía formal como en la informal.</p> |

| Resultado del Marco de Políticas y Estrategias  | Enfoque/programa de cooperación técnica seleccionado | Ejemplos de actividades de desarrollo de la capacidad   |
|---|--|---|
| <b>Diálogo social</b>   |  |   |
| Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas  | Actividades de los empleadores                       | <p>Desarrollo de la capacidad institucional en cuestiones como el fortalecimiento de la gobernanza, la gestión, retención y aumento de la afiliación, la generación de ingresos; la concepción, el desarrollo y la prestación de servicios a los miembros, en particular servicios de formación; desarrollo del personal; investigación e información; y tareas de promoción, comunicación y cabildeo.</p> <p>A través de las actividades de la Red mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT, desarrollo de la capacidad de los empleadores y sus organizaciones representativas para abordar la cuestión de la discapacidad en el lugar de trabajo.</p>   |
| Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas  | Actividades de los trabajadores                      | <p>El Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de Turín ofrece diversos cursos de formación avanzada para dar respuesta a las necesidades de formación de las organizaciones de trabajadores.</p> <p>La Red Sindical Mundial de Investigación da a las organizaciones sindicales acceso a los estudios llevados a cabo por los sindicatos y las instituciones colaboradoras, y fomenta el intercambio de información sobre temas de preocupación común.</p> <p>Proyectos específicos de desarrollo de la capacidad que tienen por objeto fortalecer las capacidades técnicas y las estructuras de los sindicatos, incluido el apoyo a la autorreforma sindical en América Latina.</p>   |
| Resultado 11: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces   | Administración e inspección del trabajo              | <p>Actividades de desarrollo de la capacidad para los sistemas de administración e inspección del trabajo, incluido el desarrollo de la aptitud de esas instituciones para planificar, programar, supervisar y evaluar sus actividades.</p> <p>En colaboración con el Centro de Turín, talleres de formación sobre el marco jurídico de la administración e inspección del trabajo, la legislación laboral, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la investigación en materia de planificación y desarrollo, la organización de sistemas nacionales de administración del trabajo, la igualdad de género y las tendencias recientes.</p>  |
| Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y a relaciones laborales sólidas | Diálogo social                                       | <p>En colaboración con el Centro de Turín, la Oficina ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dos paquetes de formación sobre el fortalecimiento de la capacidad de negociación de los interlocutores sociales y sobre el desarrollo de competencias en materia de conciliación y mediación;</li> <li>– una guía sobre diálogo social tripartito a escala nacional que tiene por objeto ayudar a los mandantes tripartitos a establecer y/o modernizar sus mecanismos de consulta tripartita, como los consejos económicos y sociales y las instituciones tripartitas similares.</li> </ul> <p>El Centro de Turín está preparando un programa de creación de capacidad sobre la función que cumple el diálogo social en el fomento del buen gobierno de los sistemas y políticas de seguridad social.</p>  |
| Resultado 13: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector  | Actividades sectoriales                              | <p>La Oficina ha creado diversos programas de formación para fortalecer la capacidad de los mandantes a escala sectorial. Entre ellos figura el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios, que tiene por objeto fortalecer la capacidad de los departamentos de formación en las terminales portuarias asociadas para diseñar, impartir y evaluar programas y sistemas de formación para los trabajadores portuarios.</p> <p>También se está impartiendo formación a los inspectores del trabajo, las empresas y los sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo en el sector pesquero. Además, se ha impartido formación en el marco de programas de acción a escala nacional, encaminados a mejorar la competitividad y la productividad de la industria textil y promover el diálogo social en el sector de los servicios públicos de suministro.</p> |

| Resultado del Marco de Políticas y Estrategias   | Enfoque/programa de cooperación técnica seleccionado                    | Ejemplos de actividades de desarrollo de la capacidad  |
|--|---|--|
|  | Programa «Better Work»  | <p>Desarrollo de la capacidad de los sindicatos para participar en los programas Better Work y en los comités consultivos de mejora del desempeño.</p> <p>Desarrollo de la capacidad de las empresas para comprender plenamente y aplicar las legislaciones nacionales del trabajo y las normas internacionales del trabajo. La capacidad se desarrolla mediante la evaluación de las prácticas laborales y la elaboración de planes de acción con el apoyo de los servicios de formación y asesoramiento.</p>   |
| <b>Principios y derechos fundamentales en el trabajo</b>   |   |  |
| Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva | Libertad sindical y de asociación                                       | <p>Desarrollo de la capacidad de los gobiernos y las administraciones del trabajo para ratificar y aplicar normas relativas a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, y la de los jueces y juristas para hacer cumplir la legislación pertinente.</p> <p>Desarrollo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, diputados y periodistas para promover y supervisar el respeto de los principios y derechos en materia de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva.</p> <p>Formación para los mandantes y el personal sobre el papel de la libertad sindical y de asociación y el desarrollo.</p>  |
| Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso  | Trabajo forzoso   | <p>Actividades y asesoramiento en materia de desarrollo de la capacidad para los mandantes, incluidos cursos específicos para los inspectores de trabajo, los jueces y los fiscales sobre identificación, prevención, investigación y enjuiciamiento de casos de trabajo forzoso y trata de seres humanos. Preparación de una herramienta de aprendizaje electrónico sobre aplicación de la ley en colaboración con el Centro de Turín.</p> <p>Desarrollo de la capacidad de las oficinas nacionales de estadística sobre medición del trabajo forzoso y la trata de seres humanos.</p>  |
| Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas                                  | Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) | <p>Apoyo al desarrollo por los mandantes de planes de acción nacionales contra el trabajo infantil y de enfoques integrados sobre educación y trabajo decente (a escala nacional y de la comunidad) para la erradicación sostenible del trabajo infantil. Fortalecimiento de la capacidad de los comités directivos nacionales tripartitos sobre trabajo infantil, unidades sobre trabajo infantil de los ministerios de trabajo, servicios estadísticos nacionales para la medición del trabajo infantil e interlocutores sociales para luchar contra el trabajo infantil a través de las prácticas del sector y las empresas y de la negociación colectiva.</p> <p>Muchos recursos y herramientas del IPEC facilitan la labor de los mandantes en la lucha contra el trabajo infantil y la evaluación de su impacto. El IPEC también imparte formación a los mandantes por medio del Centro de Turín y en el ámbito nacional (por ejemplo, sobre inspección del trabajo, niños víctimas de conflictos y vigilancia del trabajo infantil) y formación permanente a los puntos focales para el trabajo infantil de las centrales sindicales nacionales. Apoyo a la capacidad de los ministerios de educación, sindicatos de maestros y otros organismos que trabajan con la infancia para prestar apoyo a las mejoras en la educación pública y a la sensibilización de los jóvenes sobre sus derechos y posibilidades para el futuro.</p> |
| Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación   | No discriminación   | <p>Actividades y asesoramiento en materia de desarrollo de la capacidad para gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluida la formación específica sobre igualdad de remuneración.</p> <p>Formación para los mandantes sobre la aplicación del principio fundamental de no discriminación y para hacer frente a los desafíos específicos que puedan plantearse en el contexto nacional.</p>  |

| Resultado del Marco de Políticas y Estrategias   | Enfoque/programa de cooperación técnica seleccionado  | Ejemplos de actividades de desarrollo de la capacidad   |
|--|---|---|
|  | Igualdad de género  | <p>Auditorías participativas de género, un ejercicio de dos semanas en el que se utiliza un enfoque de autoevaluación para ayudar a una organización o unidad determinada a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en la composición del personal, las estructuras y el contenido de su trabajo.</p> <p>Actividades del Centro de Turín en las que se engloba el aprendizaje en línea, los talleres interinstitucionales, las reuniones de expertos, la formación de personal de capacitación y facilitadores de auditorías participativas de género, la evaluación de las necesidades de formación y el fortalecimiento de la capacidad organizativa. Organización de la primera edición de la Academia de Género en el Centro de Turín en noviembre de 2011.</p>                        |
| Resultado 18: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo  | <p>Normas internacionales del trabajo</p> <p>Promoción del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)</p> | <p>Conjuntamente con el Centro de Turín, actividades de desarrollo de la capacidad para los mandantes en materia normativa.</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad institucional de las instituciones de formación judicial sobre el uso de las normas internacionales del trabajo.</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de las administraciones nacionales y de los representantes de la gente de mar y los armadores en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 de la OIT.</p> <p>Pasantías en la sede de la OIT o en las oficinas regionales para los representantes de los pueblos indígenas y tribales.</p> <p>Visitas de estudio para funcionarios gubernamentales y representantes de los pueblos indígenas y tribales para aprender de las experiencias de otros países.</p> |
| <b>Coherencia de las políticas</b>   |   |   |
| Resultado 19: 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 | Estadísticas laborales y sobre trabajo decente  | <p>Actividades de desarrollo de la capacidad y asesoramiento técnico para los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para confeccionar, recopilar y utilizar estadísticas del trabajo.</p> <p>Programas de formación sobre estadísticas del trabajo y un programa de máster en estadística del trabajo impartido por el Centro de Turín en colaboración con el Departamento de Estadística de la OIT.</p> <p>Programas de formación ad hoc organizados e impartidos en el marco de la asistencia técnica a las encuestas sobre la mano de obra y los indicadores de trabajo decente.</p>   |