



SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Marco de políticas y estrategias para el período 2002-2005 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003**Actualización del Programa de Trabajo Decente****Indice**

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
I. El trabajo decente y la economía mundial.....	2
II. El trabajo decente en la práctica.....	3
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	4
Contexto.....	4
Respuesta de la OIT.....	5
Trabajo decente.....	5
Objetivo operativo núm. 1a: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo ...	6
Objetivo operativo núm. 1b: El trabajo infantil	7
Objetivo operativo núm. 1c: Acción normativa.....	8
Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decorosos..	9
Contexto.....	9
Respuesta de la OIT.....	9
Trabajo decente.....	11
Objetivo operativo núm. 2a: Apoyo a la política de empleo.....	12
Objetivo operativo núm. 2b: Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad.....	13
Objetivo operativo núm. 2c: Creación de empleos	13

Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.....	14
Contexto	14
Respuesta de la OIT	16
Trabajo decente	17
Objetivo operativo núm. 3a: Alcance de los regímenes de seguridad social.....	18
Objetivo operativo núm. 3b: Medidas pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo ...	19
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social.....	20
Contexto	20
Respuesta de la OIT	21
Trabajo decente	22
Objetivo operativo núm. 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales	23
Objetivo operativo núm. 4b: Fortalecimiento de los gobiernos y de las instituciones de diálogo social.....	24
III. Consolidación de la capacidad institucional.....	25
Nuevos métodos de gestión	25
Servicios regionales.....	27
Gestión de los conocimientos	28
Estadísticas para un trabajo decente	29
Consideraciones generales	29
Consecuencias para la capacidad institucional y las actividades estadísticas.....	30
Oficina de Estadística.....	30
Sectores técnicos	30
Las regiones.....	31
Grupo Consultivo sobre Estadísticas.....	31
Igualdad entre los sexos.....	32
Comunicación exterior	33
Relaciones y asociaciones exteriores.....	34
Desarrollo de los recursos humanos	35
Informática	36
IV. Conclusión.....	36
Consecuencias para las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003	36
Forma y contenido de las propuestas.....	36
Reuniones	37
Recursos	38

Introducción

1. Al aprobar el Programa y Presupuesto para 2000-2001 (volumen 3)¹, el Consejo de Administración hizo suya la propuesta del Director General relativa a la preparación de un marco de políticas estratégicas para 2002-2005, con objeto de tener la oportunidad de comentar y aconsejar a propósito de las estrategias y orientaciones propuestas para el trabajo de la Organización, con la finalidad inmediata de encauzar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003, que han de presentarse al Consejo de Administración en marzo de 2001.
2. El Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo han aprobado ya los cuatro objetivos estratégicos de la OIT enunciados en el Programa y Presupuesto para 2000-2001, y han expresado su apoyo al programa sobre el trabajo decente, detallado por el Director General en su Memoria a la Conferencia en 1999. Con el Programa y Presupuesto para 2000-2001 empezó la tarea de reestructuración de los programas de la Oficina y la implantación del sistema de presupuesto estratégico, así como nuevas medidas e iniciativas en materia de recursos humanos para que la OIT pueda pregonar el ideal de la justicia social en una comunidad internacional en vías de mundialización. Se trata ahora de engarzar el trabajo decente en los cuatro objetivos estratégicos, en una economía mundial en constante evolución. Para ello será preciso seguir concentrando los esfuerzos y creando una masa crítica, tarea ésta que empezó con el establecimiento de los programas InFocus y la reestructuración de la Oficina.
3. El marco de políticas estratégicas no es un plan propiamente dicho, ya que no se basa en conjeturas sobre la situación probable en el mundo a lo largo del período examinado. La experiencia adquirida gracias a los planes anteriores de mediano plazo nos dice que se quedan anticuados enseguida. Por lo mismo, el marco normativo pretende dos cosas: proponer una estrategia sobre el modo de alcanzar los objetivos de la OIT y determinar la forma de reforzar la facultad de la OIT de llevar a la práctica esas estrategias. En un mundo que vacila, la Organización debe tener una visión clara de sus objetivos y estrategias. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado una meta clara. El elemento vertebrador en 2002-2005 es la aplicación del Programa sobre el Trabajo Decente.
4. El presente documento empieza con una descripción del contexto mundial y de dicho Programa. A continuación, se detallan, en relación con cada objetivo estratégico, la situación externa, la respuesta de la OIT y, más concretamente, lo que se puede aportar con miras a un trabajo decente. Por último, se resumen las estrategias pertinentes para alcanzar cada uno de los objetivos operativos, que son menos que en el Programa y Presupuesto para 2000-2001 y más fácilmente inteligibles. De esos objetivos y estrategias se derivarán los dos programas y presupuestos para 2002-2005.
5. La segunda parte del documento versa sobre las medidas concretas que procede adoptar a plazo mediano para consolidar nuestra facultad institucional de solventar problemas futuros, en lo que se refiere a la gestión, los servicios regionales, la gestión de los conocimientos, las estadísticas, la igualdad entre los sexos, las comunicaciones, las relaciones externas, los recursos humanos y la informática. No nos es dado predecir a qué se referirán nuestros servicios, pero nos consta que nuestra labor al respecto será inapropiada si nuestros medios intelectuales y administrativos son inadecuados. En esta vertiente normativa, el elemento unificador es la ampliación y fortalecimiento de nuestra

¹ Documento GB.276/PFA/9.

base de conocimientos y una mayor pericia en lo tocante a poner tales conocimientos al servicio de nuestros mandantes. Estas propuestas habrán de concretarse antes de 2005.

6. En la conclusión se da información complementaria sobre el Programa y Presupuesto para 2002-2003.

I. El trabajo decente y la economía mundial

7. La rápida evolución de la economía mundial depara a la OIT, y a sus mandantes a la vez, problemas y oportunidades. Las fuerzas económicas mundiales se están manifestando de un modo que sólo cabe prever en parte. Los progresos de la mundialización han influido profundamente en el equilibrio de las relaciones entre el Estado, el mundo del trabajo y las empresas, y han traído consigo nuevas posibilidades de creación de riquezas y de prosperidad, así como nuevas causas de inseguridad y de desigualdad. La rápida creación de puestos de trabajo en algunos países y sectores contrasta con la pérdida de empleos y un reajuste económico difícil en otros. Las tecnologías de la información y de la comunicación seguirán acarreando grandes cambios en los sistemas de producción y los mercados de trabajo. La aparición de una economía del saber está trastrocando muchas de nuestras ideas anteriores y engendrando nuevas pautas laborales que traspasan las fronteras. No se sabe a ciencia cierta cuál es la influencia de todas esas tendencias en el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social, lo cual depende por cierto en gran parte de las medidas y prioridades de los mandantes de la OIT y de otros actores sociales.
8. Esos cambios no tienen el mismo impacto en todas las regiones. Los países de la OCDE están en mejores condiciones para asimilar las novedades y aprovechar las oportunidades que ofrece una economía mundializada. No se puede decir lo mismo en el caso de la mayoría de los países de Europa central y oriental, que no se han adaptado todavía plenamente a una coyuntura comercial muy competitiva. Los éxitos anteriores de Asia oriental en la economía mundializada han resultado más frágiles de lo previsto y, aunque la recuperación de la crisis financiera es ya un hecho en la mayoría de los países, las perspectivas de reanudación de un fuerte crecimiento siguen siendo inciertas. En Asia meridional el crecimiento ha sido más estable, pero siguen pendientes muchas reformas, mientras que en Asia occidental la situación depende en gran medida de las oscilaciones del precio del petróleo. Aunque ha habido logros muy notables al respecto, la incorporación de América Latina a una economía mundializada ha engendrado también una serie de reajustes difíciles y grandes costos sociales, y sigue habiendo mucho desempleo. En cuanto a Africa, salvo en un pequeño número de países, no está todavía en condiciones de aprovechar las nuevas oportunidades.
9. En semejante entorno mundial fluido e imprevisible, procede tomar muy en consideración las necesidades de los individuos y de las familias. Para que la nueva economía mundial pueda deparar una vida mejor a todos, deberá tener en cuenta sus aspiraciones en materia de seguridad y de empleo, de expresión de sus opiniones en el lugar de trabajo y en su localidad, de ejercicio de sus derechos y de dignidad en su trabajo, así como de educación y oportunidades para sus hijos. Estas reivindicaciones simples y elementales rubrican la actitud popular ante la mundialización. La gente quiere que la economía mundializada esté al servicio de todos.
10. Debido al desconocimiento del futuro de la mundialización y a la tendencia a hacer más hincapié en los asuntos laborales en el debate mundial, es indispensable que la Organización esté en vanguardia del análisis teórico sobre el particular, esto es, sobre el

modo de contribuir a que nuestros ideales y objetivos formen parte integrante de la solución global y de proteger y promover los intereses de los mandantes de la OIT.

11. Consta cada vez más claramente que para una buena gobernanación mundial es indispensable que haya un sistema internacional de normas, plenamente reconocido por la comunidad internacional, los países y las sociedades. Se está ensamblando y adoptando gradualmente esta nueva arquitectura en relación con el comercio, los asuntos monetarios y financieros y las inversiones exteriores, pero su eficacia requiere que los objetivos sociales y, en particular, el de un trabajo decente para todos formen parte de ese mecanismo con miras a una acción internacional. En colaboración con las demás organizaciones del sistema multilateral, la OIT debe contribuir a que las instituciones y políticas mundiales que se creen concuerden con el objetivo de un trabajo decente.
12. Para ello, la OIT tendrá que cerciorarse de que su competencia técnica al respecto es inmejorable. Ha de estar en condiciones de ofrecer una información al día sobre el impacto de la mundialización en la vida laboral, participar activamente en los debates sobre los grandes problemas y relaciones en una economía mundializada y colaborar con sus mandantes tripartitos para que las instituciones mundiales tengan presente en su labor el objetivo de un trabajo decente.

II. El trabajo decente en la práctica

13. En lo que se refiere a la promoción del trabajo decente, la estrategia de la OIT implica una acción simultánea en cuatro niveles: configuración del concepto de trabajo decente, fomento al respecto de la integración y la coherencia en la OIT, inclusión del trabajo decente en la política relativa a la economía mundial, y el trabajo decente en la práctica.
14. En primer lugar, se efectuarán estudios teóricos y metodológicos para ensanchar las bases estadísticas y empíricas del trabajo decente, que no es meramente la suma de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, porque el hecho de ensamblarlos abre nuevas prioridades y sinergias y capta mejor el modo en que la gente formula y expresa sus fines. Es preciso seguir estudiando y evaluando los anhelos sobre el particular de los individuos y de las familias, y su diversidad internacional y en el tiempo, y relacionar el concepto de trabajo decente con las normas internacionales del trabajo vigentes, para poner de manifiesto la conexión existente entre el trabajo decente y ciertos elementos como la calidad del trabajo, la seguridad y la representación, así como la utilidad de la labor de promoción de un trabajo decente para todos los mandantes de la OIT. Semejante labor será el centro mismo de las actividades globales del Instituto Internacional de Estudios Laborales, pero informará también las actividades generales de la OIT y las fecundará en lo que atañe al trabajo decente, y se inspirará en ellas, especialmente para calibrar los progresos logrados con miras a la consecución de dicho objetivo. Será preciso que intervengan plenamente en esa tarea la estructura regional y el Centro de Turín.
15. En segundo lugar, la aportación distintiva del trabajo decente radica en su facultad de aglutinar aspectos diferentes de la labor de la OIT y, por ende, de promover la coherencia al formular semejante política. Para actualizar ese potencial, las actividades teóricas y prácticas de cada uno de los sectores de la OIT no versarán únicamente sobre su propia aportación a la consecución del objetivo del trabajo decente sino también sobre los grandes vínculos con otros sectores. Esto presupone la realización de una serie de grandes actividades intersectoriales, como prioridad del programa de trabajo, por cuanto se han descuidado hasta ahora. Se tratará de una característica singular de los Programas InFocus, de modo tal que el relativo al empleo en las pequeñas empresas, por ejemplo, colabore estrechamente con los del trabajo sin riesgo y del de fortalecimiento de los interlocutores sociales, para garantizar que la promoción del empleo concuerda con la seguridad en el

trabajo, con los objetivos en materia de productividad y con los sistemas de representación y de expresión. Se hará asimismo hincapié en la integración de los programas en lo tocante al desarrollo de las estadísticas, la promoción de la igualdad entre los sexos y otras actividades intersectoriales, con miras a ensamblar los temas de interés de cada sector.

16. En tercer lugar, el objetivo del trabajo decente inspirará el modo de enfocar la OIT en la economía mundial, como queda dicho, esto es, un enfoque integrado de la política económica y social en una economía mundializada, explicando cómo el respeto de las finalidades de la OIT y la utilización de sus instrumentos, con arreglo a un planteamiento equilibrado del trabajo decente, aporta un marco más justo y estable para el desarrollo mundial. La OIT está también en condiciones excelentes para idear unos principios de gobernanza de la mundialización que respeten esos objetivos, en colaboración con otras organizaciones del sistema multilateral. Incumbirá esta labor al Grupo de Política Internacional, y en esos principios se inspirarán los debates del Grupo de Trabajo sobre las dimensiones sociales de la mundialización del Consejo de Administración.
17. Por último, en el plano nacional tiene que haber unas estrategias coherentes para enjugar el déficit de trabajo decente y atender los deseos y prioridades expresados por los gobiernos y los actores sociales. Precisamente en ese nivel se plasma en la vida de todos la finalidad global del trabajo decente, y para ello es necesario colaborar con el gobierno y con los empleadores y los trabajadores con objeto de definir una política nacional práctica y plena que abarque todas las fases del trabajo decente. Con tal fin se requerirá una acción constante de toda la OIT, estando coordinados todos y cada uno de los sectores de Ginebra con unos equipos nacionales y regionales y con los servicios técnicos. Un quehacer prioritario de la cooperación técnica será respaldar esas actividades. Un pequeño equipo de trabajo de la sede se ocupará de esto en colaboración con la estructura exterior. La formulación de los programas de la OIT en su conjunto se regirá por los resultados de esas estrategias nacionales en pro de un trabajo decente.
18. El resto de esta sección se refiere a la aportación de la OIT al trabajo decente, con arreglo a cada uno de los objetivos estratégicos. La descripción de las actividades al respecto no pretende ser exhaustiva. Se facilitará más información en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 y para 2004-2005, en particular sobre su dimensión regional y la aportación de cada uno de los programas InFocus.

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

Contexto

19. A causa de la mundialización de la economía internacional, las violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo son más ostensibles que antes y en ellas se centran los debates de política internacional. Los consumidores, los sindicatos, las empresas y, en medida creciente, una opinión pública bien informada toleran cada vez menos lo que antes se pretendía explicar por diferencias culturales, socioeconómicas o políticas. Se advierte ahora ya más claramente la necesidad de promover los derechos fundamentales en el trabajo, empezando por atacar decididamente las peores formas de trabajo infantil. Se considera que esos derechos no son un objetivo a largo plazo sino un basamento esencial para un verdadero desarrollo en interés de todos, y se insta a las instituciones internacionales a participar en esa labor de promoción.

20. Dichos cambios coinciden con la dificultad persistente de crear más empleos en el mundo y con los nuevos métodos de trabajo, el auge del trabajo precario y el aumento del desempleo en la economía no estructurada o informal. Un intenso debate sobre la liberalización y la flexibilidad del mercado de trabajo ha reavivado el interés por la utilidad de las normas internacionales del trabajo, y ese debate se debe a las diferentes formas de entender la influencia de una economía mundializada en la vida de las personas. Se trata en definitiva de determinar cuáles son los instrumentos óptimos para aprovechar las oportunidades de la mundialización y reducir sus efectos negativos.
21. El interés que despiertan las dimensiones económicas y sociales de la mundialización está suscitando nuevas estructuras de gobernación de la economía mundial. De ahí que el sistema de normas de la OIT destaque en primer plano como fundamento social indispensable de dicha economía. Se analiza el sistema desde dos puntos de vista: por un lado, ¿cómo puede contribuir a proteger a quienes — desempleados o no — padecen las consecuencias de la actual coyuntura mundial, y a que cesen las discriminaciones y los abusos relacionados con el trabajo, así como ayudar a los socialmente excluidos a ser más autónomos? Por otro lado, ¿cómo puede responder adecuadamente el sistema, que fue concebido esencialmente en la primera mitad del siglo XX, a la realidad de unas economías y unas sociedades abiertas, a un progreso tecnológico generalizado y a la aparición de un mercado mundializado, a la vez que se conserva y mantiene el ideal de la justicia social en el que se basa y que sigue siendo plenamente válido?
22. Los mandantes tripartitos de la OIT tienen que abordar hábilmente tales problemas, con lo cual la OIT podrá pesar en el intenso debate la incertidumbre creciente en la vida de los individuos y de las familias en el siglo XXI.

Respuesta de la OIT

23. Los convenios y recomendaciones de la OIT son un instrumento vital de protección de los trabajadores del mundo, y su estructura tripartita constituye una sólida base política y social para el sistema normativo. El respeto de los derechos en el trabajo permite a todos reivindicar una parte justa de la riqueza que contribuyen a crear y garantizar una mejor calidad de su vida laboral. De ese modo, tales derechos ayudan a dar al crecimiento económico una dimensión de justicia social y de fomento del empleo en todas las fases del desarrollo. Así pues, junto con el crecimiento del empleo y de las empresas, ese enfoque, basado en los derechos, forma parte integrante de una estrategia encaminada a dar una dimensión de justicia social a la mundialización de la economía. Con tal fin, la estrategia de la OIT combinará la acción normativa con una cooperación técnica, al amparo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
24. Se efectuará un examen riguroso de la fijación, la promoción y la supervisión de normas, así como de la cooperación técnica y de otros asuntos conexos, gracias a un apoyo tripartito a las ideas expresadas en *Trabajo Decente*. Será preciso un sólido consenso tripartito sobre el particular para que la modernización corra parejas con la consolidación del sistema normativo.

Trabajo decente

25. La aplicación de la Declaración ha puesto de manifiesto que los elementos que encierran las normas y principios de la OIT pueden contribuir a configurar el concepto de trabajo decente. Las normas internacionales del trabajo relacionadas con los cuatro objetivos estratégicos sirven para definir las medidas que exige su cabal cumplimiento en las diferentes variantes de desarrollo. En las normas de la Organización se tiene también

presente el imperativo de la igualdad entre los sexos y la protección de categorías vulnerables como los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas y tribales.

26. Se insistirá en la prestación de ayuda a los países cuya situación estiman necesario mejorar el Seguimiento de la Declaración y los dispositivos de supervisión. Cabe prever que la experiencia de unos programas limitados en el tiempo para la eliminación del trabajo infantil en determinados sectores y países permita aquilatar otros aspectos del trabajo decente.
27. Las actividades intersectoriales consistirán en lo siguiente:
- con el Sector de Empleo, realización de investigaciones y adopción de medidas de aplicación de las normas de la OIT, gracias a mejoras introducidas en los lugares de trabajo;
 - con el Sector de Protección Social, establecimiento de vínculos entre la supervisión y la orientación de determinados convenios sobre la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo, por un lado, y la cooperación técnica y el estudio de esos temas, por otro;
 - con el Sector de Diálogo Social, promoción de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de la Declaración y del IPEC, así como en la fijación de normas, la supervisión y las medidas encaminadas a mejorar el cumplimiento de las normas.

**Objetivo operativo núm. 1a:
Normas y principios y derechos
fundamentales en el trabajo**

Objetivo:	Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación.
Indicadores:	<p>Unos Estados Miembros que han ratificado por lo menos uno de los convenios de cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.</p> <p>Unos Estados Miembros en los cuales ha habido cambios positivos, según lo indicado en la Introducción de los Expertos Consejeros a la compilación de las memorias anuales sobre la Declaración.</p> <p>Unos Estados Miembros en los cuales hay ya una cooperación técnica, con el imperativo de la igualdad entre los sexos, y que se refiera concretamente a las necesidades y problemas especificados en las memorias anuales presentadas con arreglo a la Declaración, en la Introducción de los Expertos Consejeros y en los planes de acción adoptados por el Consejo de Administración.</p>

Estrategia

28. La estrategia de fomento de los principios y derechos fundamentales entrañará una campaña de ratificación de los convenios fundamentales, encaminada a lograr que cada uno de los Estados Miembros haya ratificado por lo menos un convenio en cada categoría básica (libertad sindical y negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación). Con arreglo al Seguimiento de la Declaración y mediante planes de acción sobre cada tema, se ideará una cooperación técnica que tenga presente el imperativo de la igualdad entre los sexos y los obstáculos localizados. La OIT está decidida a aportar toda una serie de recursos con miras a alcanzar los objetivos de la Declaración y a movilizar otros adicionales. Se fomentarán asimismo los principios y derechos fundamentales con

arreglo al enfoque integrado de la política social y económica en una economía mundializada, de la OIT, en colaboración con las Naciones Unidas y con las instituciones financieras internacionales.

29. Se seguirá dando curso a la Declaración gracias a las memorias anuales y al informe global previstos en el Seguimiento. El examen anual, integrado por las memorias anuales de los Estados Miembros que no hayan ratificado todavía todos los convenios fundamentales de la OIT, servirá de patrón de referencia para evaluar los progresos de cada país. El informe global versará sobre las tendencias mundiales y regionales y los grandes cambios que afecten a cada elemento en el cuatrienio. Se detallarán en las memorias los elementos que requieran una asistencia técnica de la OIT, para ayudar a los Estados Miembros a plasmar en la práctica los principios y derechos fundamentales.

Objetivo operativo núm. 1b: El trabajo infantil

Objetivo:	Se erradica progresivamente el trabajo infantil, dando la prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de otras oportunidades a los niños y a las familias.
Indicadores:	<p>Unos Estados Miembros que ratifican:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); ii) el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). <p>Unos Estados Miembros que llevan a cabo estudios nacionales, cuantitativos y cualitativos, sobre la envergadura del trabajo infantil.</p> <p>Unos Estados Miembros que formulan políticas y programas que fijan límites en el tiempo para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas.</p> <p>Unos niños que son los beneficiarios directos de la acción de la OIT, en particular en relación con las peores formas de trabajo infantil y el caso de las niñas.</p>

Estrategia

30. La estrategia del Programa InFocus sobre el trabajo infantil (IPEC) combinará una acción normativa con una mayor cooperación técnica para lograr la eliminación del trabajo infantil. La dimensión normativa de la estrategia tiene dos elementos: un nuevo modo de tratar el Convenio núm. 182, centrándose en la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil, y un enfoque pleno del Convenio núm. 138, que fija una edad mínima para el empleo. La campaña en pro de la ratificación de ambos Convenios se referirá cada vez más a su aplicación.
31. El Informe Mundial sobre el trabajo infantil (2002) y las primeras memorias sobre el Convenio núm. 182 de los Estados ratificantes contribuirán a reforzar la conexión de los convenios con la formulación de una política detallada al respecto y con la asistencia técnica facilitada por medio de proyectos y servicios de asesoramiento, en especial en el plano nacional, lo cual ha de servir para que se conozca en todo momento la situación de los niños a quienes aprovecha directamente la acción de la OIT.
32. Unos proyectos integrados sectoriales han puesto de manifiesto la posibilidad de acabar con el trabajo infantil en sectores concretos de determinadas zonas geográficas. Por lo mismo, se llevarán a cabo diversos programas nacionales, limitados en el tiempo, para eliminar las peores formas de trabajo infantil, con lo que se pondrá de manifiesto el impacto que puede tener una fuerte reducción de las mismas en un desarrollo económico y social duradero. La inculcación, la acción y la investigación tendrán forzosamente carácter mundial, a la vez que regional y nacional.

33. Unos estudios cuantitativos y cualitativos, referidos a cada uno de los dos sexos, aclararán las situaciones de trabajo infantil y definirán los campos prioritarios de acción, lo cual facilitará la consecución del objetivo de un trabajo decente en el cual desaparezcan claramente las peores formas de trabajo infantil. Será necesario ampliar las oportunidades de empleo de los padres, en especial en el caso de las familias monoparentales, y de educación para los hijos. Se dedicará especial atención a la protección de las niñas.

Objetivo operativo núm. 1c: Acción normativa

Objetivo:	Se facilitan servicios a los órganos de supervisión, los mandantes, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a la supervisión de las normas vigentes y al establecimiento de otras nuevas.
Indicadores:	<p>Tratamiento de las memorias para la Comisión de Expertos.</p> <p>Examen de las quejas por el Comité de Libertad Sindical.</p> <p>Proporción de repuestas de los gobiernos para cada reunión del órgano de supervisión.</p> <p>La Comisión de Expertos toma nota de que se aplican mejor los convenios fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) con satisfacción; ii) con interés. <p>La Comisión de Expertos toma nota de que durante el bienio se ha progresado en el cumplimiento de otros convenios, no fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) con satisfacción; ii) con interés. <p>El Comité de Libertad Sindical toma nota de que ha habido progresos durante el bienio.</p> <p>Consenso sobre posibles mejoras de las actividades de la OIT relacionadas con las normas.</p>

Estrategia

34. Los órganos de supervisión permiten acotar problemas concretos, formulan recomendaciones y facilitan la evaluación de los progresos logrados en relación con el trabajo decente en el plano nacional. Se facilitará tras ello ayuda a los mandantes sobre los aspectos jurídicos y prácticos, aprovechando la competencia de todos los sectores de la Oficina. Una serie intensificada de medidas se centrará en la aportación de las normas internacionales del trabajo al concepto de trabajo decente y contribuirán a plasmarlo en la práctica.
35. Para un desenlace fecundo del debate normativo en curso² se requerirá un consenso sobre el rumbo y las modalidades de la acción normativa, con lo que será posible atender mejor a los órganos competentes — intensificando el diálogo con los mandantes —, así como ofrecer asesoramiento y una información más idónea, en cooperación con la estructura regional. Se proporcionará a los mandantes una mayor ayuda en el plano nacional, en consonancia con las recomendaciones de los órganos de supervisión. Se dará más importancia al diálogo, a la proposición de soluciones y a una ayuda práctica a cargo de los diferentes sectores y de la estructura exterior. El Consejo de Administración dará orientaciones sobre el particular al examinar las normas.

² Documento GB.279/4.

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

Contexto

36. La promoción del empleo debe ser el centro mismo del Programa de Trabajo Decente. El desempleo está menguando en la mayoría de los países industrializados, pero sigue habiendo en el mundo mil millones de desempleados o de subempleados, así como una proporción creciente de actividades laborales en el sector no estructurado de la economía.
37. La mundialización de los mercados, los productos, el capital y el trabajo influyen cada vez más en los sistemas mundiales de producción y las cadenas de valor, con una redistribución geográfica incesante del trabajo y unas pautas menos previsibles de creación de empleos. Sumada a los rápidos progresos tecnológicos, la liberalización de la política comercial y de las inversiones ha sido la causante esencial de esa transformación. Resulta ahora más complejo formular medidas políticas, porque es mayor la influencia de los actores del sector privado y de otros elementos de la sociedad civil. Los gobiernos están en peores condiciones que antes de aplicar medidas económicas tradicionales.
38. Las nuevas tecnologías están cambiando el modo de concebir, elaborar y distribuir los productos y los servicios, lo cual repercute poderosamente en la organización del trabajo y en la competencia del personal necesario con tal fin. Unos mercados de producción y de trabajo errabundos plantearán nuevos problemas a las economías desarrolladas, en transición y en desarrollo, con la posibilidad clara de que se ensanche la divisoria digital. Esto tiene graves consecuencias, en particular para quienes se esfuerzan por no quedar excluidos del mercado de trabajo.
39. En los mercados de trabajo han influido los cambios demográficos, por ejemplo el envejecimiento de la población y/o el rápido crecimiento de la población activa. El VIH/SIDA ejerce un impacto terrible en los mercados de trabajo, en particular en los del África subsahariana.
40. Las crisis, naturales o provocadas por el hombre, tienen a menudo una repercusión impresionante en los ingresos y el empleo. Las guerras, una recesión brutal de la economía, las calamidades naturales y una transición política y social difícil siguen afectando a un gran número de personas, abocadas a la pobreza, el desempleo y la exclusión social.
41. El asesoramiento normativo internacional, la ayuda oficial y las estrategias de desarrollo contribuyen con frecuencia a semejante desenlace, al no centrarse lo suficiente en la necesidad de promover el empleo. Las mujeres han estado más sometidas que los hombres a la exclusión y, cuando tienen empleo, suelen ocupar puestos de trabajo peor remunerados. Un desarrollo fecundo presupone un ambiente propicio para la creación de empresas. La pequeña empresa es un elemento cada vez más importante para cambiar los sistemas de producción y crear la inmensa mayoría de los nuevos puestos de trabajo, que son sin embargo en su mayoría de poca calidad y corresponden a la economía no estructurada.

Respuesta de la OIT

42. La mundialización, las nuevas tecnologías y unos sistemas de producción y mercados de trabajo en rápida transformación engendran a la vez oportunidades y problemas para el empleo. Hacen falta nuevas políticas, adaptadas al nuevo entorno internacional y que

asimilen la experiencia del impacto hasta la fecha de la mundialización en el empleo. En su labor de investigación, la OIT ha de tener muy presente esa evolución y evaluar las consecuencias para el empleo y los mercados de trabajo en el mundo y para la concepción y la coordinación de las políticas.

43. La mundialización exige una respuesta política adecuada que realce los posibles beneficios de una intensificación del comercio y de las inversiones extranjeras como, por ejemplo, un crecimiento económico y del empleo mayor, a la vez que se reducen los posibles efectos negativos, verbigracia la pérdida de puestos de trabajo y la acentuación de las disparidades económicas. Habrá que definir un marco semejante en el plano nacional, con objeto de tener debidamente en cuenta las circunstancias de cada país y constatar que está cambiado la facultad del gobierno de aplicar medidas económicas tradicionales.
44. Un marco global del empleo ensamblará los diferentes programas del sector en un conjunto coherente de opciones políticas, estrategias y programas operativos que abarquen los siguientes grandes campos:
 - Consolidación del conocimiento por la OIT de los logros en materia de empleo de diferentes políticas. Se formularán estrategias de promoción de un trabajo y unos ingresos decorosos, para los hombres y las mujeres, basadas en el crecimiento económico y en un mejor conocimiento y comprensión del problema global del empleo.
 - Formulación de una política de promoción de las empresas, en particular de las cooperativas, de las pequeñas empresas y de las microempresas, que son las que ofrecen más posibilidades de creación de puestos de trabajo. Se hará hincapié en la elevación de la productividad y de la competitividad en conexión con una estrategia de mejora de la calidad del empleo, incluso en la economía no estructurada.
 - Formulación de una política de realce de los conocimientos teóricos y prácticos y de la empleabilidad, centrada en la formación profesional de hombres y mujeres, para que puedan ocupar puestos de trabajo en los mercados de trabajo presentes y futuros. Se prepararán políticas y programas encaminados a mejorar la eficacia del mercado de trabajo y a promover la igualdad de acceso en el caso de las mujeres.
 - Promoción del empleo mediante la reconstrucción y unas inversiones de gran densidad de mano de obra. De este modo se podrá dar una respuesta rápida y global a crisis de diversos tipos, así como concebir y llevar a cabo programas especiales de empleo en situaciones de desempleo intenso.
 - Adopción de diferentes medidas encaminadas a mejorar el nivel de vida gracias a una microfinanciación, al trabajo por cuenta propia, al desarrollo de la economía local y a otras actividades remuneradoras. Con tal fin, será necesario percibir mejor las medidas de apoyo que sean necesarias, con objeto de incorporarlas a una estrategia en pro de un trabajo decente.
 - Promoción del trabajo decente mediante iniciativas privadas voluntarias y la responsabilidad social de la empresa, incluido el Contrato Global, haciendo hincapié en una participación tripartita. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social es un marco adecuado para la acción, en relación con los problemas laborales y sociales que pueden surgir a consecuencia de unas inversiones directas extrajeras.
45. Las medidas políticas y los elementos de programa se centran en el objetivo general de la promoción de un trabajo decente combinando el fomento del empleo con una promoción

fundamental de su calidad. Se formulará la serie consiguiente de opciones normativas, estrategias y programas de capacidad operativa de modo tal que sea posible adaptarlos eficazmente a las condiciones propias de cada país y localidad.

Trabajo decente

46. Las aportaciones sectoriales a la consecución del objetivo de un trabajo decente consistirán en el establecimiento de vínculos y relaciones causales entre la promoción del empleo y los derechos fundamentales, la protección social y el diálogo social. En el propio sector, se formulará un marco global del empleo, que constituirá la base de unos servicios de asesoramiento a los Estados Miembros y para la interacción con otras organizaciones internacionales. Se tendrán en cuenta las conclusiones derivadas de los exámenes de la política de empleo en los diferentes países. A partir de esa evaluación, se preparará una serie coherente de finalidades prioritarias de la política de empleo que concuerde con el objetivo global de un trabajo decente de la OIT.
47. Con tal fin, se dedicará una mayor atención a las políticas nacionales relativas a unos puestos de trabajo mejores y más numerosos para las mujeres. Esto implicará un enfoque integrado de la creación de puestos de trabajo, dando mejor a conocer los derechos fundamentales en el trabajo y velando por que el empleo femenino realce el bienestar familiar y de los niños, la protección de los más vulnerables y el diálogo social.
48. Igualmente indispensables son unos vínculos eficaces y unos programas de trabajo en común con los demás sectores para plasmar en la práctica el concepto de trabajo decente. En el sector, los programas InFocus siguen abanderando la cooperación intersectorial.
49. El Programa InFocus sobre la intensificación del empleo mediante la creación de pequeñas empresas colabora estrechamente con otros programas InFocus, entre ellos los que promueven la Declaración, el trabajo sin riesgo y el fortalecimiento de los interlocutores sociales, cuyas finalidades respectivas consisten en procurar que las políticas y programas sobre la pequeña empresa promuevan realmente la aplicación de la Declaración como plataforma social, fomenten la calidad del empleo, incluidas la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo y todo lo relacionado con la familia y la variable social del sexo, y también para que el diálogo social sea la base de las políticas y estrategias de promoción de un desarrollo duradero. Análogamente, el Programa InFocus sobre la respuesta a las crisis y la reconstrucción colaborará intensamente con los relativos a la Declaración, el trabajo infantil y el fortalecimiento de los interlocutores sociales.
50. Un grupo de trabajo intersectorial para el trabajo decente en la economía no estructurada se encargará de que las investigaciones, las políticas y los programas destinados a dicha economía se rijan por unos principios coherentes, tomando en consideración todos los objetivos estratégicos de la OIT.
51. Habrá también otras actividades sectoriales comunes, a saber:
 - con el Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, realización de investigaciones y actividades sobre las medidas destinadas a aplicar las normas de la OIT mediante la introducción de mejoras en el lugar de trabajo;
 - con el Sector de Protección Social, velando por que las políticas y programas de promoción del empleo vengán respaldados por unos sistemas adecuados de protección social, gracias a:
 - unas condiciones de trabajo apropiadas, productivas y en condiciones de seguridad en las empresas pequeñas y medianas;

- la debida vinculación entre el mercado de trabajo y la política de seguridad social;
 - una mejor reglamentación de la inmigración;
 - el acopio y análisis de datos sobre la seguridad y la flexibilidad del mercado de trabajo;
 - la consideración de los efectos del VIH/SIDA en la población activa y en los lugares de trabajo;
- con el Sector de Diálogo Social, ayudando a los interlocutores sociales a participar eficazmente en la formulación y la realización de políticas y programas de empleo y relacionados con la productividad.

Objetivo operativo núm. 2a:
Apoyo a la política de empleo

Objetivo:	Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones de analizar la evolución del empleo en su país y en el mundo, así como los mercados de trabajo, y de preparar, propugnar y aplicar estrategias eficaces de promoción de un empleo decoroso para los hombres y las mujeres.
Indicadores:	Unos mandantes de la OIT que utilizan la base de conocimientos de la misma. Unas políticas, mundial y nacionales, de empleo influidas por las recomendaciones de la OIT en materia de asesoramiento normativo.

Estrategia

- 52.** Se insistirá en la consolidación de la base de conocimientos sobre los logros en materia de empleo de diferentes políticas, examinando los mercados de trabajo, la igualdad de oportunidades de empleo, la migración y las iniciativas voluntarias del sector privado. Según lo propuesto por el Grupo Consultivo sobre Estadísticas, habrá una información referida a las distintas regiones, sectores y tipos de empresa. La OIT tiene que reafirmarse como la principal fuente mundial de información global al día sobre el empleo, en el caso de uno y otro sexo, de ilustración del debate público y de orientación normativa. Se determinará cuáles son las prácticas que mejor se adaptan al nuevo entorno internacional. Las recomendaciones relativas a las estrategias de empleo encaminadas a promover un trabajo decente se basarán en un análisis minucioso de la complementariedad entre las reformas del mercado de trabajo, las inversiones y la política macroeconómica.
- 53.** La amplia base de conocimientos constituirá el fundamento para ayudar a los mandantes a formular y aplicar una política nacional de empleo que forme parte integrante de la estrategia nacional en pro de un trabajo decente.

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

Objetivo:	Los mandantes de la OIT invierten más en la formación y el perfeccionamiento profesional, para proporcionar a los hombres y las mujeres un acceso mejor, y en condiciones de igualdad, a unos puestos de trabajo decentes.
Indicadores:	<p>Unos mandantes de la OIT que adoptan medidas e invierten en una mejora de la calidad y la eficacia de los servicios de empleo y la formación y el perfeccionamiento profesional.</p> <p>Unos mandantes de la OIT que adoptan unas estrategias que garantizan que las mujeres y otras personas con necesidades especiales como los minusválidos, los jóvenes, los trabajadores desplazados y los trabajadores de edad tienen acceso a la formación y el perfeccionamiento profesional.</p>

Estrategia

- 54.** Es indispensable invertir en la formación profesional y la empleabilidad de los trabajadores para contrapesar la necesidad de promover la productividad económica y la competitividad con la de promover los objetivos sociales de la justicia, la inclusión y la responsabilidad. El perfeccionamiento profesional es, pues, uno de los elementos esenciales del trabajo decente, porque crea una infraestructura social y depara oportunidades de conseguir un empleo y de librarse de la pobreza y de la marginalización, sobre todo para quienes quedarían en cualquier otro caso excluidos del mercado de trabajo, en particular las mujeres, y también las categorías que tienen necesidades especiales como los jóvenes, los minusválidos y los trabajadores desplazados y de edad. El Programa InFocus sobre los conocimientos teóricos y prácticos y la empleabilidad hará hincapié en la consolidación de los medios de formación, así como en la concepción y la realización de programas de enseñanza y aprendizaje para las empresas, los centros docentes y los servicios de empleo. Deberá hacerse esto en estrecha cooperación con los interlocutores sociales. Se fomentará la educación permanente y nuevos métodos de trabajo por cuenta propia y el desarrollo de la pequeña empresa. Los destinatarios prioritarios serán los que tropiecen con dificultades concretas en relación con el acceso a un trabajo decente, insistiendo en el caso de los trabajadores de la economía no estructurada, la mayoría de los cuales son de sexo femenino.

Objetivo operativo núm. 2c: Creación de empleos

Objetivo:	Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones para concebir y llevar a cabo programas de promoción del empleo en lo tocante al desarrollo de las empresas y en inversiones de gran densidad de mano de obra, por ejemplo después de una crisis, dedicando especial atención a la situación de las mujeres.
Indicadores:	<p>Unos mandantes de la OIT y otras instituciones que aplican los consejos y los instrumentos prácticos de la OIT para el desarrollo de las empresas.</p> <p>Unos Estados Miembros de la OIT que se ciñen al enfoque de la OIT en lo que atañe a las inversiones de gran densidad de mano de obra, sobre todo después de una crisis.</p>

Estrategia

- 55.** El Programa InFocus sobre la intensificación del empleo mediante la creación de pequeñas empresas aprovechará la experiencia adquirida gracias a la promoción de nuevos puestos de trabajo en las cooperativas, las pequeñas empresas y las microempresas, con arreglo a un programa nacional sobre el trabajo decente. El trabajo decente significa que en las políticas y programas de desarrollo de las empresas se debe dar la debida atención a la calidad del trabajo en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad social y el respeto de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo, además de seguir centrándose en los obstáculos de carácter legal y reglamentario

con que tropiezan las empresas, el acceso a los medios de financiación, la formación en materia de gestión, la información de mercado y la productividad. Se establecerán programas especiales para las empresarias. Se colaborará cada vez más con el sector privado, en particular para promover un trabajo decente en toda la cadena de suministro e implantar prácticas de gestión en empresas de todos los tamaños, que se ciñan a los ideales y preocupaciones de la OIT.

56. Se dedicará especial atención al impacto del VIH/SIDA en los mercados de trabajo y a la formulación de programas de promoción del empleo. Otra prioridad se referirá a los problemas y oportunidades de las cooperativas, las pequeñas empresas y las microempresas en lo tocante a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
57. Para paliar la pobreza, el desempleo y el subempleo es necesario centrar la labor de desarrollo en la creación de oportunidades duraderas de trabajo decente, sobre todo en los países salientes de una crisis. Para contribuir a la reducción de la pobreza mediante unas estrategias de gran densidad de mano de obra, la OIT seguirá promoviendo el trabajo por cuenta propia, mediante la microfinanciación, un desarrollo económico local y unas inversiones públicas de gran densidad de mano de obra en unas infraestructuras destinadas a mejorar el acceso de los pobres a los recursos productivos y los servicios sociales básicos. Con tal fin, se promoverá la actuación creciente del sector privado en la realización de programas de obras públicas y se procurará combinar la creación de empleos con unas condiciones de trabajo decente sin menoscabo de la eficacia y de la productividad. Para solventar los problemas de empleo, y los socioeconómicos en general, derivados de las crisis, el Programa InFocus sobre la respuesta a las crisis y la reconstrucción se valdrá del concepto de trabajo decente para enfocar de un modo pleno y coherente la reinserción social y económica y la disminución de la vulnerabilidad. Se ayudará a los gobiernos y a los interlocutores sociales a concebir unas políticas y programas que neutralicen el impacto socioeconómico de las crisis.

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

Contexto

58. Desde su fundación, la OIT se ha fijado el objetivo de mejorar la protección social, pero persisten graves problemas, a pesar de los progresos económicos y sociales. Hay, por ejemplo, más de un millón de muertos todos los años a causa de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales. Son muchos los trabajadores que siguen estando privados de las formas básicas de protección. Trabajan en la economía no estructurada, tienen un empleo ocasional o clandestino, o están abocados a la inseguridad y la discriminación. En principio, quienes tienen una relación de trabajo estructurada reciben por lo menos una protección mínima. Pero muchos programas estatales — que van desde los planes de desempleo hasta la inspección del trabajo — están insuficientemente financiados, mal dirigidos o no pueden dispensar la seguridad material que prometen. Hasta los trabajadores relativamente bien pagados tropiezan a veces con grandes dificultades. No tienen la garantía de que su empleo sea estable, de que su pensión de jubilación resulte adecuada o de que no van a correr unos riesgos que no prevén. Pueden no gozar de la protección de la maternidad o de servicios de guardería. Sus horas de trabajo pueden ser muchas o variables.

59. Se están agudizando ciertas formas de inseguridad. A causa de la mundialización, de la proliferación de la economía no estructurada y del envejecimiento, a los gobiernos les cuesta más financiar los sistemas de seguridad social, a la vez que hay un intenso debate sobre el impacto de la seguridad social en la competitividad. En parte, cabe achacar la sensación creciente de inseguridad a los cambios y a unos sistemas de producción menos estables. Está empezando a haber asimismo una interacción de la seguridad social con la economía mundial, de diversos tipos, debido, por ejemplo, a la importancia creciente de los fondos de pensiones en los mercados financieros internacionales. Los efectos de la mundialización no se limitan tampoco a la esfera comercial y financiera: los mercados de trabajo traspasan cada vez más las fronteras nacionales, y la inmigración, legal o clandestina, incita a poner en tela de juicio la traza de los sistemas de reglamentación y protección. Es evidente la necesidad de dar una dimensión social fuerte a la nueva arquitectura mundial.
60. El alcance y la eficacia de los sistemas de seguridad social están íntimamente ligados al grado de desarrollo. Se había dado por supuesto que los sistemas reglamentarios iban a amparar a muchas más personas, pero los hechos no han confirmado ese pronóstico. Al compás de la urbanización han perdido fuerza las formas tradicionales de seguridad social, y se han debilitado las redes no estructuradas de apoyo basadas en la familia ampliada, la parentela y la solidaridad local. En ciertas economías en transición, se han desmoronado los sistemas de seguridad social, sin sustituirlos por otros adecuados. Se ha abandonado a su triste sino a colectividades enteras que buscan afanosamente otras vías. En los países industrializados, el aumento de las personas de edad dependientes, un fuerte desempleo y nuevas pautas de empleo han menoscabado el consenso social sobre las modalidades de financiación de los sistemas de seguridad social. El VIH/SIDA grava hoy los seguros de enfermedad y para los supervivientes. Por esta evolución reciente de la situación corre peligro el mantenimiento a la larga de los sistemas existentes y se plantean problemas en lo tocante al acceso, los niveles de financiación de la protección, las cuentas privadas y otros asuntos de importancia capital. En los países en desarrollo, la economía no estructurada no solamente no ha declinado como se preveía sino que está en auge y se han aflojado aún más los mecanismos de gestión de los regímenes de seguridad social existentes. Además, está aumentando rápidamente la migración clandestina, con lo que son más los trabajadores que tienen una protección de la seguridad social mínima o nula.
61. Los problemas de protección de los trabajadores son similares. En los países más pobres, la inmensa mayoría de ellos tienen una protección mínima o nula, incluidos a menudo los de las empresas pequeñas y medianas del sector estructurado, además de la agricultura y de la economía no estructurada. Pocos servicios de inspección del trabajo disponen de recursos, de una formación y de un impacto adecuados. Cuando se han trasladado a países más pobres unas actividades industriales peligrosas, resulta más difícil aplicar las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo. Las economías en transición tienen pocos recursos para destinarlos a los sistemas de protección y los preexistentes no funcionan ya como es debido. Incluso en países más ricos subsisten muchos problemas. La liberalización ha reducido la protección en el caso de ciertos trabajadores. La nueva estructura del empleo, en particular el trabajo de tiempo parcial y la subcontratación, provocan muchas dificultades.
62. En todo el mundo, la seguridad de las trabajadoras ha salido peor parada que la de los hombres. A muchas de ellas se les niega la protección de la maternidad y están sometidas a diversas formas de discriminación y de trato desigual. El aumento del número de unidades familiares monoparentales, en particular cuando el cabeza de familia es una mujer, recorta las posibilidades de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que los requisitos básicos para la participación de las madres que viven solas (especialmente la existencia de guarderías) no se cumplen en muchos países.

- 63.** El VIH/SIDA es hoy una terrible tragedia social y humana en el mundo entero. El impacto de la enfermedad en los lugares de trabajo ha sido arrollador en muchos países, sobre todo en el África subsahariana, ya que ataca a quienes están viviendo sus años más productivos. Debido a las normas y actitudes sociales imperantes, resulta difícil tratar este problema eficazmente. Entre esos factores destaca la cultura del repudio y la idea de que el VIH/SIDA es un problema que requiere exclusivamente una asistencia médica. Por lo mismo, se insiste más en el tratamiento que en la prevención, y en la mayoría de esos programas brillan por su ausencia las medidas preventivas, especialmente en los lugares de trabajo.
- 64.** Por todo ello, es indispensable ampliar el acceso a una protección y una seguridad apropiadas. Por otra parte, una protección social adecuada puede deparar beneficios económicos, y no solamente costos. Una protección social mejor organizada contribuye al éxito de la política de reajuste y a un desarrollo duradero. En el lugar de trabajo, unas condiciones decorosas estimulan a los trabajadores y elevan la productividad.

Respuesta de la OIT

- 65.** En 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo se interesará por los problemas que tienen pendientes los sistemas de seguridad social. Ese debate orientará la respuesta de la OIT, con miras a establecer un marco general para la seguridad social que sea financieramente estable y socialmente eficaz en la nueva coyuntura mundial.
- 66.** Es indispensable ofrecer un nivel mínimo de seguridad social a todo los beneficiarios, según el nivel de desarrollo. Se puede lograr esto extendiendo la cobertura y dando un mayor vigor a las instituciones y las políticas existentes, en particular para las mujeres y categorías excluidas como los inmigrados. En algunos casos, puede no bastar con reformar los sistemas centrales y requerirse medidas complementarias para amparar a los que no están protegidos. El tipo de protección preferente puede variar también. La garantía de los ingresos en la vejez tendrá una prioridad mayor en los países desarrollados, mientras que los más pobres darán acaso más importancia a una asistencia médica adecuada. Se fomentarán las innovaciones, con nuevas formas de satisfacción de diferentes necesidades de los trabajadores y de sus familiares en materia de protección.
- 67.** El nuevo equilibrio de la reglamentación de las condiciones de trabajo entre las autoridades públicas y el sector privado tiene consecuencias importantes para la protección de los trabajadores. Tradicionalmente, la legislación constituye el marco general para la acción, pero en muchos casos ha habido, o va a haber, una liberalización. Al mismo tiempo, los recursos asignados a los dispositivos que sancionan el incumplimiento de las normas son rara vez adecuados para dar una protección a los trabajadores. A este respecto, cabe la posibilidad de definir de un modo más preciso a los destinatarios y de asignar más adecuadamente los recursos estatales, pero el costo de una mejora de las condiciones de trabajo y de la salud y seguridad en el trabajo constituye una barrera infranqueable. Una aportación notable de la labor de la OIT es, pues, la que consiste en hacer ver que las mejoras traen cuenta, no solamente en el caso de las empresas más modernas sino también en el de las más pequeñas. Para ello se requiere una base de información y documentación práctica y de fácil manejo y la demostración de su eficacia. La mayor protección de los trabajadores exige también el establecimiento de redes voluntarias de fomento de los progresos, a menudo en el nivel sectorial. Se reforzará esta acción local adoptando medidas encaminadas a incluir el tema de protección de los trabajadores en el quehacer internacional. En lo que atañe al VIH/SIDA, unas campañas de sensibilización y propugnación, con la cooperación de todos los interlocutores sociales, se basarán en la

resolución sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.^a reunión (2000) ³.

Trabajo decente

- 68.** La estrategia de la OIT en materia de trabajo decente tiene mucho que ver con la protección social. Cientos de millones de trabajadores de todo el mundo están en una situación difícil al no disponer de una protección básica, a pesar de lo cual los políticos se desinteresan en gran medida de la protección social. Una de las prioridades de la OIT será dar a conocer en el mundo entero lo defectuoso de las condiciones sociales y de trabajo que imperan en varias partes del planeta. Para ello se recurrirá a informes mundiales y nacionales, con una compilación sistemática de información sobre la seguridad socioeconómica y laboral y la participación en la evaluación del trabajo decente.
- 69.** La OIT debe demostrar asimismo que una política progresista de protección social y la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes son una fuente de valor añadido, y no de costos. La mejora de las condiciones de trabajo y sociales no redundan solamente en beneficio de los trabajadores sino que mejora además la perdurabilidad a largo plazo de las empresas y de los logros económicos. El gobierno y los empleadores y los trabajadores deben ensambalar sus diferentes intereses de un modo creador, con objeto de atender la reivindicación de un trabajo decente. Las actividades correspondientes se centrarán principalmente en la documentación y la difusión de iniciativas relacionadas con el trabajo decente (por ejemplo, las prácticas óptimas), en los planos local y nacional y en las propias empresas.
- 70.** Se tomarán las siguientes iniciativas intersectoriales:
- con el Sector de Normas y Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo, relacionando la supervisión y la promoción de determinados convenios sobre la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones de trabajo, por un lado, y la investigación y la cooperación técnica sobre el particular, por otro;
 - en el Sector de Empleo, velando por que los programas de promoción del empleo vengan respaldadas por unos sistemas adecuados de protección social y, más concretamente:
 - unas condiciones de trabajo apropiadas, productivas y seguras en las empresas pequeñas y medianas;
 - unos vínculos adecuados entre el mercado de trabajo y la política de seguridad social;
 - el establecimiento de sistemas migratorios mejor reglamentados;
 - el acopio y el análisis de datos sobre la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad;
 - la consideración de las repercusiones del VIH/SIDA en la población activa y en los lugares de trabajo;
 - con el Sector de Diálogo Social:

³ Documento GB.279/7.

- la formulación de programas sobre el VIH/SIDA con la intervención de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la administración laboral;
- una acción conjunta en materia de seguridad y salud en el trabajo, centrada en sectores esenciales como la minería, la construcción, la silvicultura, los productos químicos y la agricultura;
- el estudio del cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en lo tocante a mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas.

Objetivo operativo núm. 3a: Alcance de los regímenes de seguridad social

Objetivo:	Los Estados Miembros amplían el alcance y los instrumentos de los sistemas de seguridad social (incluida la economía no estructurada y los trabajadores empobrecidos), mejoran y diversifican las prestaciones, consolidan la gobernación y la gestión y formulan una política de lucha contra los efectos nocivos de la inseguridad social y económica.
Indicadores:	<p>Unos Estados Miembros que adoptan planes voluntarios o públicos, con una modificación de los regímenes de seguridad social existentes o su extensión a categorías de la población no amparadas antes, a raíz de una intervención de la OIT.</p> <p>Unos Estados Miembros que emprenden actividades encaminadas a mejorar la arquitectura financiera y la gestión de los sistemas y regímenes de seguridad social, a raíz de una intervención de la OIT.</p> <p>Unos Estados Miembros en los cuales se producen y utilizan datos para formular unas estrategias y políticas destinadas a combatir la inseguridad social y económica.</p>

Estrategia

- 71.** La OIT seguirá ayudando a los Estados Miembros a ampliar el alcance de sus sistemas de seguridad social y a mejorar su gama de prestaciones y su gestión, en todas las ramas de la misma, desde el seguro social (jubilación, enfermedad, desempleo y prestaciones de breve duración) hasta la asistencia social y los planes locales. Se dedicará especial atención a la economía no estructurada y a los trabajadores empobrecidos. Se facilitará ayuda a los grandes regímenes públicos para que puedan atender a la población no amparada, así como a los de base local y voluntarios.
- 72.** La OIT ayudará a sus mandantes a mejorar la planificación, la gestión y la viabilidad financiera y fiscal de los regímenes de seguridad social. La Oficina contribuirá asimismo al replanteo de la división de funciones entre las autoridades públicas, las empresas privadas y los individuos, con objeto de consolidar el consenso social sobre la financiación de dichos regímenes. Se procurará en especial mejorar la gestión de los fondos de pensiones. La tendencia en algunos países a abandonar el sistema del pago escalonado está suscitando problemas nuevos en materia de planificación y gestión de la seguridad social, especialmente en lo referente al modo de invertir las reservas de la seguridad social.
- 73.** El VIH/SIDA acentúa la necesidad de facilitar ayuda social y protección médica a los trabajadores infectados y a las personas a su cargo, además de reducir las cotizaciones que alimentan los sistemas de seguridad social, así como la base fiscal del Estado. Se adaptarán y utilizarán modelos de presupuesto social para determinar el nivel de los recursos necesarios, calcular los frutos posibles de las campañas de prevención y ayudar a los gobiernos a concebir y aplicar medidas apropiadas.
- 74.** El acopio de información y la labor de investigación contribuirán decisivamente a documentar y combatir varias formas de inseguridad económica y social. El Programa

InFocus sobre la seguridad social y económica acopiará datos en ciertos países con objeto de cuantificar las diferentes formas de inseguridad, que se analizarán para formular una acción global. Se hará esto en cada país, en estrecha colaboración con las oficinas exteriores, y se facilitará con ello información a los programas técnicos de la OIT sobre los regímenes de seguridad social, estructurados o no. Ese análisis proporcionará elementos que permitan promover la seguridad social y económica.

Objetivo operativo núm. 3b: Medidas pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo

Objetivo:	Los mandantes de la OIT perfilan y llevan a cabo una acción eficaz para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo, dedicando especial atención a las más peligrosas en los lugares de trabajo.
Indicadores:	<p>Unos Estados Miembros cuyas instituciones utilizan los instrumentos y métodos de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas y en la economía no estructurada.</p> <p>Unos Estados Miembros que ratifican y aplican las normas de la OIT sobre el trabajo y la familia, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo y en los cuales se producen y emplean datos adecuados sobre el particular, con miras a la formulación de la política correspondiente.</p> <p>Unos Estados Miembros que formulan políticas y programas relativos a la igualdad de trato para las mujeres y los hombres inmigrados y contra su trata y explotación.</p> <p>Unos Estados Miembros que tienen presente la situación en los lugares de trabajo, en sus planes nacionales de acción contra el VIH/SIDA y que toman iniciativas prácticas con la intervención de los interlocutores sociales.</p> <p>Unos Estados Miembros en los que los mandantes amplían o refuerzan sensiblemente su capacidad en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la ratificación y la aplicación de las normas de la OIT y de sus repertorios de recomendaciones prácticas, guías e instrumentos y métodos estadísticos en lo que atañe a la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Unos Estados Miembros en los cuales se emprenden programas nacionales sobre el trabajo sin riesgo, en determinados sectores y con respecto a ciertos agentes nocivos.</p>

Estrategia

75. Se ayudará a los Estados Miembros a fijar objetivos y prioridades y a justificar la necesidad de disponer de recursos adicionales para la protección de los trabajadores, especialmente en las ocupaciones y sectores más peligrosos. Se dará una gran prioridad a la modernización de los medios de asesoramiento y sanción de la inspección del trabajo. Se facilitará ayuda para la formulación de una legislación y una política y para promover unos programas nacionales de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los sistemas correspondientes y los de seguridad química. Además de la promoción de las normas internacionales del trabajo, se hará hincapié en las medidas prácticas, entre ellas la aplicación de repertorios sectoriales de recomendaciones prácticas, como base para reorganizar el programa de cooperación técnica de la OIT relativo a la seguridad y salud en el trabajo.
76. La OIT demostrará que la mejora de las condiciones no solamente redundará en beneficio de los trabajadores sino que mejora además los logros de las empresas. Se especificarán como patrón de referencia las prácticas óptimas en las empresas, en lo que se refiere a los trabajadores inmigrados, el acoso sexual, la prevención del VIH/SIDA, las iniciativas de asistencia y ayuda en el lugar de trabajo, el tiempo de trabajo, la armonización de las obligaciones laborales con las familiares y la protección de la maternidad, así como la mejora del ambiente y las condiciones de trabajo básicas y de la seguridad y salud en el trabajo. Se evaluará la experiencia de la OIT en lo tocante a llevar a cabo programas de mejora de las condiciones de trabajo y la productividad en las pequeñas empresas. Esto desembocará en unos métodos de formación mejores y que tengan más en cuenta la

variable social del sexo y la determinación de los medios adecuados para extender el alcance de los programas a las microempresas y a la economía no estructurada en los casos de convergencia de las condiciones de vida y de trabajo. Esa labor proporcionará una base sólida para la formulación de programas de asistencia técnica. Se crearán redes vigorosas con las organizaciones locales para facilitar la realización de los programas.

77. La Oficina acopiará y difundirá información y estadísticas comparadas al día sobre temas como la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo y la familia, la situación de los trabajadores precarios y atípicos, el tiempo de trabajo y la organización del trabajo, todo lo cual ayudará a los mandantes a modernizar la legislación y la práctica nacionales. La OIT documentará el aumento de la inmigración ilegal y clandestina y la explotación consiguiente en los lugares de trabajo. Esta labor servirá para forjar un consenso internacional sobre la reglamentación de los movimientos de los trabajadores y para promover la adopción de medidas contra el racismo y la trata internacional en relación con el empleo, especialmente la prostitución femenina. Análogamente, se procurará movilizar a las fuerzas vivas para que organicen una campaña mundial de protección de la maternidad.

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social

Contexto

78. El diálogo social expresa el principio constitucional del tripartismo de la OIT, que inspira su acción. Como tal objetivo estratégico, es un fin en sí mismo y, además, un medio prioritario para alcanzar las finalidades de la OIT. No obstante, pese a sus promesas y éxitos rara vez se aprovechan todas sus posibilidades, especialmente cuando la mundialización y el desarrollo socioeconómico ofrecen ya la perspectiva de un diálogo social más amplio y diversificado. En algunos países, la legislación no está a la altura de los nuevos problemas, o bien no están plenamente desarrolladas las instituciones de diálogo. En un gran número de casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores no son lo suficientemente fuertes e independientes. Muchos gobiernos se resisten a entablar un diálogo que no sea superficial con los interlocutores sociales en relación con cuestiones básicas de política social y económica.
79. Con miras a mejorar el diálogo social, es preciso tener en cuenta la rápida transformación del entorno económico y social. La negociación colectiva está cambiando en su alcance y sus formas y es hoy más frecuente la de empresa, por lo que se estudiarán las consecuencias para el diálogo social de semejante evolución, en particular la aparición de códigos de conducta voluntarios. La generalización de los contratos individuales, la fragmentación y la desestructuración del mercado de trabajo y las disparidades crecientes entre categorías de trabajadores han reducido las posibilidades de acción colectiva. La mundialización repercute en el nivel en el cual se llevan a cabo las relaciones de trabajo. A las organizaciones de empleadores y de trabajadores les ha resultado difícil mantener y aumentar su participación en tales circunstancias, así como actuar eficazmente en múltiples niveles. Ha menguado a veces su influencia en las decisiones económicas y sociales, sobre todo cuando no están en condiciones de analizar hechos y medidas políticos y económicos. En ciertas partes del mundo, se violan gravemente las normas internacionales del trabajo referentes a la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva.
80. En muchos casos, a los gobiernos les tienta intervenir menos en el mercado de trabajo. La influencia del Ministerio de Trabajo en las grandes decisiones económicas que tienen un impacto en la política social y desempleo suele ser limitada. En la privatización y la

reforma del sector público ha brillado a menudo por su ausencia el diálogo social que se requiere para conseguir resultados positivos.

81. El hecho de no resolver problemas como los que refieren a la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y el acoso sexual está relacionado con el pequeño número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la administración laboral, las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Es necesario dedicar más atención a las mujeres, que en muchos casos trabajan en régimen de dedicación parcial o en la economía no estructurada, así como al número creciente de empresarias.
82. La sociedad civil organizada es hoy una fuerza que procede tener muy presente. Muchas de sus asociaciones se ocupan de asuntos laborales como, por ejemplo, el desigual reparto de los frutos de la mundialización, el trabajo infantil, la igualdad entre los sexos, la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social de las empresas, pero están a menudo fragmentadas y se expresan a veces de un modo incoherente. Los interlocutores sociales tienen una oportunidad singular de realzar su influencia estableciendo alianzas con las entidades de la sociedad civil que comparten los ideales y los métodos de trabajo de la OIT. Esto requerirá nuevos medios y una capacidad mayor de divulgación.

Respuesta de la OIT

83. Un requisito previo para el diálogo social es que estén garantizados los derechos de sindicación y de negociación colectiva, pero las organizaciones de empleadores y de trabajadores han de tener un gran número de afiliados para poder desempeñar su papel esencial, así como para ofrecer servicios eficaces a sus miembros y estar en condiciones de intervenir en la adopción de las decisiones económicas y sociales.
84. Además de las garantías mínimas y del fortalecimiento directo de los interlocutores sociales, es importante crear el indispensable marco reglamentario e institucional para el diálogo social y para conseguir la participación directa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La creación de instituciones y el diálogo social en el plano sectorial pueden ser particularmente importantes en relación con temas como la seguridad y salud en el trabajo o la formación profesional. En la mayoría de los países, el Estado es el primer empleador, y también el servicio público necesita disponer de una estructura adecuada con fines de diálogo y de negociación.
85. El fortalecimiento de las instituciones y del diálogo social presupone que el gobierno ayude a formular y adaptar un marco reglamentario y a difundir y aplicar unas disposiciones legales que promuevan el trabajo decente, con la intervención consiguiente de todos los organismos oficiales responsables de la administración laboral y, en general, de la política económica y social, al igual que la participación de los interlocutores sociales. Se procurará muy especialmente promover el diálogo social en los países en transición y por medio de la reforma del sector público y la privatización. La enseñanza de la prevención y solución de conflictos, así como un asesoramiento relativo a la mediación y a los mecanismos de solución de conflictos, será una actividad central para respaldar el diálogo social. Se fomentará el diálogo sobre la igualdad entre los sexos mediante una labor de información y difusión de las iniciativas que hayan dado buen resultado. El apoyo a las actividades de divulgación incitará a los interlocutores sociales a ampliar su representación, a estudiar la posibilidad de establecer alianzas estratégicas con asociaciones de la sociedad civil en materia laboral y social y a crear un ambiente de confianza que facilite el diálogo social. Se documentarán y promoverán la extensión de los servicios a los trabajadores de la economía no estructurada, y su representación.
86. En el plano internacional, el diálogo social es indispensable para la construcción de unas instituciones generales que sean legítimas y cuenten con un amplio apoyo. Al mismo

tiempo, una competencia mundial creciente y las nuevas formas de organización del trabajo en la economía mundial repercuten en la negociación colectiva y en el diálogo social en el plano nacional e incitan a discurrir nuevas formas de diálogo transnacional, por ejemplo en relación con las iniciativas de integración regional. Habrá que analizar semejante evolución y discernir sus consecuencias.

Trabajo decente

- 87.** Un elemento indisociable del concepto de trabajo decente es la promoción de una participación de los directamente interesados del mundo del trabajo, para que puedan dar a conocer su opinión. Será necesario consolidar la capacidad del gobierno de concebir y aplicar estrategias de trabajo decente, pero es igualmente necesario llevar a cabo investigaciones aplicadas sobre el modo de realzar la representación de los empleadores y de los trabajadores y lograr su participación en las instituciones de diálogo social, con miras a promover un trabajo decente para todos. El diálogo social es también fundamental para la consecución de todos y cada uno de los objetivos estratégicos. Concretamente, constituye un modo de ensamblar los objetivos estratégicos en un enfoque coherente de las iniciativas de trabajo decente, con la plena intervención de los interlocutores sociales en el plano nacional. Para el debate sobre la mundialización es indispensable ampliar las oportunidades de diálogo social en todos los niveles. Al destacar en el nivel mundial la experiencia de los trabajadores de ambos sexos, la OIT proporciona una tribuna mundial para el diálogo social sobre el trabajo decente.
- 88.** El diálogo social no se hace en el vacío, sino que ha de versar sobre asuntos esenciales para poder ser eficaz. Por consiguiente, en todos los sectores técnicos de la OIT se tendrá presente este imperativo del diálogo social. Unas buenas instituciones de diálogo social contribuyen poderosamente a lograr la participación de los interlocutores sociales en la determinación del modo de lograr un desarrollo socialmente duradero, en particular en lo que atañe a los asuntos capitales de la distribución de la riqueza, las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.
- 89.** El Sector colaborará con los demás sectores en relación con diferentes asuntos de importancia capital a los que puede aportar una contribución fecunda el diálogo social en los planos sectorial y nacional y en las empresas. Coordinará las actividades relativas al diálogo social para promover una remuneración digna mediante un dispositivo de fijación de los salarios y la negociación colectiva, con la reducción consiguiente de una disparidad salarial persistente entre los trabajadores de uno y otro sexo. Entre otras cosas, la colaboración intersectorial consistirá en lo siguiente:
- con el Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, promoción de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las actividades relacionadas con la Declaración y con el IPEC, así como con la fijación de normas, la supervisión de su cumplimiento y las actividades encaminadas a mejorar su aplicación;
 - con el Sector de Empleo, fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales de participar eficazmente en la formulación y la realización de políticas y programas de empleo y relacionados con la productividad;
 - con el Sector de Protección Social:
 - formulación de programas sobre el VIH/SIDA, con la intervención de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la administración laboral;

- acción conjunta en materia de seguridad y salud en el trabajo, centrada en sectores esenciales como la minería, la construcción, la silvicultura, los productos químicos y la agricultura;
- estudio del cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en lo tocante a mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas.

Objetivo operativo núm. 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales

Objetivo:	Se consolida la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales.
Indicadores:	Unas organizaciones de empleadores y de trabajadores que prestan servicios nuevos o mejores a sus miembros o que consolidan su capacidad de proporcionar tales servicios. Unas organizaciones de empleadores o de trabajadores que toman iniciativas normativas o prácticas para ampliar su representatividad. Unos Estados Miembros en los cuales los interlocutores sociales están en mejores condiciones para influir en las políticas y programas económicos y sociales.

Estrategia

- 90.** Se recurrirá a la planificación estratégica para determinar las oportunidades que tienen las organizaciones de empleadores y de trabajadores de dispensar unos servicios nuevos y más satisfactorios, y para que estén en mejores condiciones de prestarlos. La OIT les facilitará la formación y el asesoramiento necesarios para que puedan adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que exija la prestación de esos servicios nuevos o mejores. En el caso de las organizaciones de empleadores, les ayudarán a formular una política de competencia para su país mediante el diálogo social, a la vez que el programa de asistencia seguirá atendiendo sus necesidades en otros campos. Proseguirá la ayuda a las organizaciones de trabajadores, para que puedan concebir y aplicar su propia política de formación y de educación, en particular en relación con la política de desarrollo, las consecuencias de la mundialización, la economía no estructurada y las normas internacionales del trabajo. Se acentuará la ayuda a las organizaciones de trabajadores dando una mayor coherencia a los diferentes modos de acción y coordinando las actividades en las regiones y en la sede y el Centro de Turín.
- 91.** Se documentarán y difundirán las prácticas óptimas en materia de estrategias de ampliación de la representatividad de los interlocutores sociales. Se idearán para las organizaciones de empleadores unos servicios que puedan incitar a afiliarse a ellas a las pequeñas empresas. Se fomentará la participación de las mujeres en la dirección de empresa mediante actividades de apoyo a las empresarias. Se procurará formular y aplicar una política sindical, no solamente para atraer a nuevos miembros del sector estructurado sino también para extender la representación a sectores poco organizados como la economía no estructurada y los jóvenes y los inmigrados. Se facilitará también ayuda a las organizaciones de trabajadores para incitar a las mujeres a afiliarse a ellas y a ocupar, además, cargos de responsabilidad en tales organizaciones.
- 92.** Entre otras cosas, se fomentará la participación de los interlocutores sociales en la formulación de la política económica, ayudándoles a aumentar sus conocimientos y su facultad de análisis de asuntos importantes y se promoverá una acción estatal que contribuya a realzar su misión.

Objetivo operativo núm. 4b: Fortalecimiento de los gobiernos y de las instituciones de diálogo social

Objetivo:	Se consolida la capacidad en materia de diálogo social de los gobiernos, la estructura legislativa, las instituciones, y los dispositivos y procedimientos.
Indicadores:	<p>Unos Estados Miembros que ratifican los convenios de la OIT referentes a las instituciones o la práctica del diálogo social.</p> <p>Unos Estados Miembros que promulgan una legislación basada en las normas y los consejos de la OIT, con la intervención de los interlocutores sociales.</p> <p>Unos Estados Miembros que establecen o refuerzan la estructura legislativa, las instituciones y los dispositivos o procedimientos en relación con el diálogo social.</p> <p>Unos Estados Miembros en los cuales las instituciones o los procedimientos de diálogo social tienen presente la variable social del sexo.</p> <p>Unos Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) o toman medidas prácticas para ratificarlo.</p> <p>Unas organizaciones internacionales y agrupaciones regionales o subregionales que tienen presente el diálogo social en su política laboral, sus planes de acción y sus instituciones.</p>

Estrategia

- 93.** El Programa InFocus sobre el diálogo social contribuirá decisivamente a la promoción de las normas y a la asistencia técnica relativa al diálogo social. Gracias a una labor de investigación, a la elaboración de instrumentos prácticos y a la difusión de ejemplos de prácticas óptimas, será posible consolidar tanto las instituciones como las actividades de diálogo social.
- 94.** Se insistirá en que los órganos bipartitos y tripartitos y los interlocutores sociales pueden intervenir más en las actividades de ratificación, haciendo hincapié en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Habrá actividades de promoción destinadas a los parlamentarios y las entidades parlamentarias, con miras a la ratificación de las normas internacionales del trabajo de la OIT que guardan relación con el diálogo social. El Sector contribuirá a promover la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, que son fundamentales para el diálogo social.
- 95.** Se facilitará asistencia técnica para realzar la capacidad de los organismos oficiales de concebir y promulgar leyes laborales, y de velar por su cumplimiento, con objeto de establecer sólidamente el marco legal e institucional para el diálogo social. Se fomentará la intervención de los interlocutores sociales y se preparará una ley sobre el servicio público.
- 96.** Las investigaciones se centrarán en los factores a los que se debe el éxito o el fracaso del diálogo social y en las posibilidades que ofrece de realzar los logros económicos y de promover el progreso social. Se examinarán asimismo diferentes modalidades de diálogo social y asociaciones nacientes, como las consultas y la negociación en la propia empresa, el diálogo social en el plano local y en la economía no estructurada, los convenios sectoriales y transnacionales, los consejos económicos y sociales nacionales y los pactos económicos y sociales en los planos nacional, subregional y regional. Gracias a una labor de investigación comparada, se proporcionará asistencia técnica a los mandantes de los Estados Miembros, con miras a analizar las prácticas y procedimientos de diálogo social y a lograr una mejor eficacia de sus instituciones y actividades. Se facilitará asimismo asesoramiento para la creación y la consolidación de unos dispositivos de solución de conflictos, así como para el fortalecimiento de los mecanismos de conciliación, de mediación y de negociación en general y de negociación colectiva en particular. Se procurará muy especialmente proporcionar asistencia técnica para la consolidación de las instituciones y actividades de diálogo social en el nivel sectorial, en determinados países y

sectores como la silvicultura, la construcción y la agricultura, así como, en el plano mundial, en ciertos sectores en los que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han expresado su interés por una cooperación bipartita, por ejemplo el sector marítimo (incluida la pesca), la industria química y el transporte.

97. Se documentará la experiencia comparada de los mecanismos y estrategias empleados para promover la igualdad entre los sexos en las instituciones bipartitas y tripartitas. También se determinarán y difundirán las experiencias positivas de diálogo social, entre ellas la negociación colectiva para atender el imperativo de la igualdad entre los sexos, así como estrategias prácticas con miras a incorporarlo a todas las actividades de las instituciones, los ministerios y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El acopio en curso de datos básicos aportará una información esencial para evaluar los progresos logrados. Se coordinará en el sector, con las unidades técnicas competentes y con las oficinas exteriores, la asistencia técnica destinada a realzar la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de tratar temas relacionados con la variable social del sexo.
98. Se precisarán las oportunidades de promoción de la ratificación del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), en colaboración con las oficinas exteriores, y se complementará esto con la adopción de medidas apropiadas. Se desarrollarán los programas de cooperación técnica para ayudar a los Ministerios de Trabajo a concebir y llevar a cabo planes de acción encaminados a reforzar su administración y a intensificar su participación en la adopción de las decisiones sociales y económicas que afecten al mundo del trabajo. Se llevarán a cabo actividades de consolidación de los servicios prestados por la administración laboral, en relación con la inspección del trabajo y los servicios de empleo, en cooperación con otros sectores competentes. Esa labor versará también sobre el servicio público, la reforma del sector público y la privatización.
99. La OIT procurará desempeñar un papel más activo en la promoción de las virtudes del diálogo social con las organizaciones internacionales, en especial las instituciones de Bretton Woods. Dada la importancia creciente de los actuales pactos y acuerdos económicos de carácter regional y subregional, la OIT intervendrá más directamente en las actividades de esas organizaciones, para propugnar el diálogo social sobre los asuntos socioeconómicos y la intervención de los interlocutores sociales. Al mismo tiempo, se facilitará asistencia técnica a los propios interlocutores sociales para que estén en mejores condiciones de aportar su contribución a la labor de esas instituciones en los Estados Miembros.

III. Consolidación de la capacidad institucional

Nuevos métodos de gestión

100. Al pasar a ocupar su cargo en marzo de 1999, el Director General decidió enseguida cambiar los sistemas y estructuras de gestión y fomentar el trabajo en equipo. Se reorganizó la Oficina en torno a cuatro objetivos estratégicos. Se creó un equipo superior de gestión, integrado por el Director General y seis directores ejecutivos. Se nombró a varios altos cargos, una gran proporción de los cuales eran mujeres. En 1999 se celebraron seminarios y otras reuniones de formación para el personal de la sede y el personal regional, con objeto de explicar tales cambios y conocer la opinión al respecto de funcionarios de todos los niveles. Fueron éstas las primeras medidas de implantación de los cambios en todos los niveles de la Oficina. No fue ni inmediato ni fácil modificar el modo de trabajar y de relacionarse con los colegas. Por otra parte, los cambios de estilo y de métodos de trabajo van unidos a una nueva visión de los resultados derivados del

régimen de presupuesto estratégico. La necesidad de alcanzar los objetivos y de fijar los fines y de adquirir una mentalidad estratégica influye en la organización del trabajo, la distribución interna de los recursos y la evaluación del personal.

- 101.** Con objeto de conocer cómo se interpretaban esos cambios y de precisar lo que, a juicio del personal de dirección y del subalterno, eran las características positivas y negativas del cambio, se llevó a cabo una encuesta para conocer el ambiente imperante entre todos los funcionarios, y en el primer semestre de 2000 se celebró una reunión de reflexión sobre la gestión, para los altos cargos. Las conclusiones de ambas iniciativas fueron en gran medida similares. En la vertiente positiva, el personal estimó que el imperativo del trabajo decente había dado a la OIT una idea clara de su misión en el mundo, que había mejorado sensiblemente la visibilidad de la Organización, que el hecho de centrarse en los cuatro objetivos estratégicos había aclarado su misión y que los cambios eran necesarios y deseables. Los motivos de preocupación se referían principalmente a la necesidad de superar los obstáculos que coartan una mejor prestación de los servicios y a la tensión derivada de la obligación de actuar con una mayor eficacia. Se expresó asimismo el vivo deseo de que las comunicaciones fueran más eficaces y la adopción de las decisiones más transparente en todos los niveles. La mayoría consideró prioritaria la reforma de la política de recursos humanos. La encuesta puso en particular de manifiesto la necesidad de mejorar la competencia del personal de dirección. Es indispensable crear una mentalidad de servicio más vigorosa en los departamentos de la OIT que prestan servicios internos de apoyo.
- 102.** Se están tomando medidas en relación con todas esas observaciones y, más especialmente, para acelerar la cooperación técnica, por ejemplo fijando plazos y utilizando una línea de comunicación directa para superar los obstáculos administrativos y definir la misión de los distintos funcionarios, y no solamente de las unidades. Está en curso una encuesta sobre los costos de la cooperación técnica. Se estima que se conocerá con ello el importe de esos costos, y también los nudos de estrangulamiento. Se ha nombrado a un nuevo Director de Comunicaciones, encargado de preparar un programa que rebase la estrategia tradicional de la OIT, centrada en los medios de comunicación, y que proponga una estrategia global de comunicación para la Organización. Se ha emprendido un ambicioso programa de reforma de la política de recursos humanos. En 2000 empezó un programa de adiestramiento en materia de gestión. En un documento presentado a la Comisión en su presente reunión se da la lista definitiva de los objetivos, indicadores y metas para 2000-2001, especificando los objetivos y servicios deseables para todas las unidades de apoyo ⁴.
- 103.** Son éstas respuestas inmediatas a problemas inmediatos. A más largo plazo, sigue siendo necesario atender la demanda de unos servicios más abundantes y mejores, en el contexto de un aumento nulo del presupuesto. Esto exige un alto nivel de pericia administrativa, al decidir el modo de prestar los servicios. Es preciso fijar un orden de prioridad, pero hay un límite a lo que puede hacer la Oficina por su cuenta al fijar las prioridades. Es indispensable movilizar al personal y que sepa que se juzga equitativamente su actuación y que dispone de medios de formación y auxiliares en el desempeño de sus funciones. Para ello es necesario que el personal de dirección conozca exactamente las facetas técnicas de sus programas y que tenga dotes de liderazgo y de gestión del personal. La importancia que se da a la colaboración entre sectores, en la sede y las regiones, con miras a alcanzar unos objetivos comunes y a satisfacer el imperativo de un trabajo decente, necesitará un personal de dirección con un fuerte espíritu de trabajo en equipo, perito en redes y hábil

⁴ Documento GB.279/PFA/7.

negociador. No se cejará en el empeño de zanjar tales problemas en el plazo asignado al Marco de Políticas Estratégicas, incitando a todos a respaldar esa labor.

Servicios regionales

- 104.** La OIT presta una parte esencial y extensa de sus servicios a sus mandantes por conducto de sus estructuras regionales. En las Conclusiones sobre el cometido de la OIT en la cooperación técnica, adoptadas en 1999, la Conferencia Internacional del Trabajo destacó la necesidad de mejorar los servicios regionales y de ensamblar mejor las actividades de la sede y de la estructura exterior. Se insistió en ello con ocasión de los debates de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración relativos al presupuesto estratégico.
- 105.** Para dar más vigor a la acción de la OIT en las regiones, el Director General ha adoptado las siguientes medidas, que se aplicarán y reforzarán a lo largo del período de planificación:
- creación de un grupo de trabajo encargado de promover una mejor y mayor prestación de los servicios y de los métodos de trabajo, fijando plazos con tal fin;
 - mejor integración de las actividades de la sede y de las regiones mediante una programación y una planificación del trabajo en común;
 - incorporación de la cooperación técnica extrapresupuestaria al presupuesto estratégico;
 - consecución de una masa crítica en cada sector técnico al centrar la labor de la Oficina en los indicadores y objetivos enunciados en el presupuesto estratégico;
 - inclusión de un fuerte componente regional y nacional en todas las partes del programa sobre el trabajo decente;
 - establecimiento de redes, tanto mundiales como locales, aprovechando para ello las nuevas tecnologías;
 - comprobación de la posibilidad de atender necesidades nacionales, subregionales y regionales específicas, en particular reservando tiempo del personal de la sede para facilitar servicios de asesoramiento a las regiones;
 - adopción de medidas encaminadas a aumentar el volumen de recursos extrapresupuestarios disponibles con fines de cooperación técnica, en el contexto de un presupuesto ordinario de crecimiento nulo.
- 106.** Es necesario mejorar la responsabilidad y la claridad de las decisiones. Se hará esto con arreglo a las estructuras existentes: no se dispone de recursos para crear nuevas oficinas, y no está previsto el cierre de ninguna oficina. Proseguirá el actual sistema de combinación de las oficinas de zona con los EMD, en la misma localidad. Al fin y a la postre, sólo debería haber oficinas de la OIT, que combinaran las misiones de representación, gestión de programas y servicios de asesoramiento técnico, a las que pudiera destinarse a un personal internacional con la debida flexibilidad y en consonancia con las necesidades. Las oficinas se agruparán en estructuras subregionales cuando proceda, subordinadas a un Director Regional.
- 107.** Otra gran innovación será la creación de equipos de trabajo decente en las oficinas regionales, a las órdenes del Director Regional. De cada uno de ellos formarán parte especialistas de los cuatro objetivos estratégicos, con varias funciones íntimamente

relacionadas con miras a prestar apoyo a las regiones para la planificación y la realización de actividades referentes al trabajo decente, coordinar las actividades de la OIT en la región, en conexión con los objetivos estratégicos, y servir de enlace con los sectores técnicos de la sede, en particular para la programación conjunta de actividades y la armonización de la información y la acción entre las regiones. Se recurrirá a una tecnología moderna para la constitución de redes y el trabajo en equipo, tanto con la sede como en toda la estructura regional.

Gestión de los conocimientos

- 108.** Un quehacer importante de la OIT es el acopio, tratamiento y difusión de información y de conocimientos sobre los asuntos laborales en el mundo entero. No hay ninguna otra institución más indicada con tal fin. La estructura tripartita de la OIT y su red de oficinas deparan una oportunidad excelente de reunir datos sobre muchos asuntos relacionados con el trabajo en todo el mundo. Esta función, enunciada en la Constitución, permite a los mandantes y a la comunidad internacional formular políticas y programas basados en unos conocimientos fidedignos.
- 109.** En la OIT, la gestión de la información y de los conocimientos se refiere a los asuntos laborales y sociales en el mundo y a las actividades al respecto de la OIT en forma de investigaciones, asesoramiento normativo y estadísticas. Abarca también la información necesaria con fines de financiación y gestión interna, los indicadores de los resultados de la cooperación técnica y el personal, el cual necesita un fácil acceso a una amplia gama de datos y de información para desempeñar cabalmente su cometido. Los datos presupuestarios, la información sobre los proyectos y sobre el personal y diferentes tipos de datos técnicos y administrativos tienen que ser de fácil acceso.
- 110.** Los conocimientos tácitos revisten gran importancia con tal fin. Son los conocimientos que no figuran en publicaciones o bases de datos sino que se derivan de la experiencia, de intuiciones, así como otros conocimientos no escritos, y no solamente del personal de la OIT sino también de sus mandantes. Son la memoria institucional de la Oficina. Se suele estimar que pueden realzar la eficacia de una organización, si bien es difícil aprehenderlos. La informática permite constituir grupos de debate en Internet, crear «comunidades virtuales» y emplear otros medios para transmitir información. Pero para ello es imprescindible que los interesados estén dispuestos a compartir voluntariamente sus conocimientos. Pueden sentirse incitados a hacerlo si consideran que con ello todos aportan su contribución y todos la aprovechan. Dicho de otro modo, en una buena estrategia de acopio de conocimientos tácitos deben tenerse en cuenta los incentivos y los recursos administrativos oportunos, con miras a la creación de una cultura de la información compartida.
- 111.** La gestión de los conocimientos ha progresado en la OIT gracias a varias iniciativas. En 1996, se creó un paraje público de la OIT en la Red, que recibe ya más de cuatro millones de visitas al mes y contiene también una información adicional, para su uso por el personal de la OIT. Por otra parte, la Oficina va a crear una infraestructura informática para las múltiples bases de datos que exige el perfeccionamiento de la búsqueda de información en esas fuentes. Se ha empezado a crear también un sistema central de información — el InfoCentro de la OIT — que dará a los Estados Miembros el acceso a una amplia gama de datos administrativos y de personal fácilmente manejables. Se ha progresado igualmente en lo tocante a facilitar el acceso a las bases de datos y las fuentes de información de la OIT, en la Biblioteca de la OIT, directamente por medio de Internet. El Consejo de Administración ha aprobado ya la sustitución del actual sistema informático de carácter financiero por otro, basado en Internet, para el tratamiento de los datos financieros.

112. Aunque gracias a esas medidas ha mejorado, o va a mejorar, la gestión de los conocimientos y de la información en la OIT, sigue siendo necesario que la Oficina formule una política global de acopio, tratamiento y difusión de la información que sea más eficaz. Se puede progresar todavía en lo que se refiere a facilitar a diferentes categorías de interesados — los mandantes, el personal y otras personas — la información necesaria cómo y cuándo les haga falta.
113. Con tal fin, la OIT establecerá y aplicará una política de gestión de los conocimientos, aunando las diferentes fases de acopio, tratamiento y difusión de la información. Se empezará con un estudio de los datos y la información disponibles en la OIT. Se complementará la evaluación de la utilidad de la información existente con un examen de la que necesitan los mandantes y el personal. Se pensará igualmente en los siguientes elementos:
- Un sistema adecuado de gestión de documentos de Internet, lo cual permitirá archivar y localizar muchos tipos diferentes de documentos de la OIT. En un plano más general, cabe la posibilidad de conservar la información pertinente en bases de datos informatizadas de fácil acceso, por conducto de Internet, por unos usuarios debidamente autorizados, entre ellos los mandantes y el personal.
 - Los problemas derivados de una acumulación excesiva de la información, a saber: se proporciona a los usuarios más información de la que pueden asimilar. Es ya indispensable filtrar la información, y para ello se dispone de nuevos instrumentos informáticos.
 - El Grupo Consultivo interno sobre Estadísticas ha presentado diferentes propuestas encaminadas a mejorar el acopio, el tratamiento y la difusión de datos estadísticos para su inclusión en una estrategia más amplia de gestión de los conocimientos. A continuación se detallan sus conclusiones y recomendaciones.
 - La detección de los conocimientos tácitos y la comunicación mutua de información no tienen que ver con la tecnología sino con la cultura y deberán regirse por unas políticas y prácticas internas de comunicación. Para estimular esa transformación cultural habrá que incitar al personal a proceder a un intercambio de conocimientos y de experiencia con carácter proactivo, y la dirección superior deberá marcar la pauta al respecto. Unos grupos de debate en Internet o unas «comunidades virtuales de práctica» pueden ayudar a aprehender cabalmente los conocimientos tácitos, en cuanto se comprenda que el hecho de compartir la información ha de ser un quehacer normal del personal.

Estadísticas para un trabajo decente

Consideraciones generales

114. Las estadísticas son esenciales para realzar la posición de la OIT como centro de excelencia en relación con los asuntos laborales y como fuente fidedigna de información laboral. Hacen falta para poder concebir, conseguir, observar y evaluar los progresos logrados en relación con el trabajo decente, tanto dentro como fuera de la OIT, así como para dar a conocer a todos los mensajes fundamentales y respaldar todas las normas de la Oficina. Se llevan a cabo actividades estadísticas en toda la Oficina, con la creación consiguiente de muchas bases de datos, estadísticas y textuales (unos 50 en el momento de redactar el presente documento). Dada la necesidad de mejorar la coordinación de esas actividades, el Director General ha fijado unas normas para toda la Oficina con miras al desarrollo de sus medios estadísticos a lo largo de un quinquenio.

115. Esas normas presuponen que: i) los sectores, la estructura exterior y la Oficina de Estadística llevan a cabo unas actividades identificables que encajan en una estrategia integrada; ii) cada uno de ellos asume la plena responsabilidad de las actividades estadísticas en los sectores en los que tiene una ventaja comparada; iii) hay una mejor colaboración y cooperación en la Oficina, con el trabajo decente como elemento unificador.

Consecuencias para la capacidad institucional y las actividades estadísticas

116. A más largo plazo, el objetivo es establecer unos instrumentos que midan, evalúen y observen la situación en relación con el trabajo decente. La Oficina determina, desarrolla, mide, analiza y difunde indicadores estadísticos del trabajo decente para facilitar la formulación de una política y con fines de evaluación, con objeto de mejorar la comunicación con los mandantes y con el público.
117. Se necesitan también datos estadísticos para observar las actividades programáticas de la OIT, manejando indicadores y objetivos adecuados. La OIT seguirá siendo el custodio de un acervo singular de estadísticas internacionales del trabajo y la fuente de normas internacionales sobre las estadísticas del trabajo.

Oficina de Estadística

118. La Oficina de Estadística será el centro mismo de la estrategia global de la OIT y destacará aún más como fuente de asesoramiento y ayuda a otros elementos de la OIT para garantizar la calidad del trabajo.
119. Incumbirá a esa Oficina una mayor responsabilidad en lo que se refiere a la labor estadística de la OIT en lo tocante a: i) el acopio, el tratamiento y la difusión de datos oficiales nacionales para una serie básica de indicadores; ii) el mantenimiento de un conjunto duradero de datos estadísticos; iii) la fijación de normas y directrices internacionales por conducto de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo; y iv) el asesoramiento, la colaboración y el enlace con las oficinas de estadísticas nacionales y otras organizaciones internacionales en relación con las estadísticas del trabajo.
120. El acopio, el tratamiento y la difusión de datos nacionales oficiales, fidedignos y acopiados de modo ordinario, son las actividades principales de la Oficina de Estadística, que colaborará más directamente con los sectores y con la estructura exterior para fijar el orden de prioridad en lo tocante al acopio de datos. Se revisarán las bases de datos y las publicaciones y se renunciará a las de poca importancia. Es necesario mejorar la difusión de datos con unos programas de acopio de más fácil manejo y definir mejor el formato del Anuario de Estadísticas del Trabajo. En constante contacto directo con las oficinas nacionales de estadística aumentará el número de países examinados, así como la calidad y la coherencia de las series de datos.
121. La Oficina de Estadística examinará las bases de datos multinacionales de la OIT, para ver el modo de interconectarlos y de facilitar el acceso a los mismos dentro y fuera de la OIT.

Sectores técnicos

122. Los sectores serán los principales responsables de la labor teórica, de desarrollo y de análisis en la Oficina, a saber: i) determinación de indicadores nuevos y mejores del trabajo decente y nuevos asuntos laborales; ii) formulación y ensayo de nuevos indicadores

perfeccionados, con miras a su inclusión ulterior en la labor de acopio de datos de la Oficina de Estadística; iii) mayor compatibilidad entre países de los datos nacionales en relación con ciertos indicadores; y iv) acopio y análisis de datos *ad hoc*.

123. La información y la competencia disponibles no son las mismas en todos los sectores. El Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se centrará en el establecimiento de conceptos y definiciones de nuevos indicadores, con miras a evaluar las normas fundamentales, y tras ello ensayar y normalizar la tarea de acopio de datos. Se analizarán las grandes bases de datos de este sector, como NATLEX, ILOLEX y APPLIS, para acotar los traslajos, la estructura y el contenido, con objeto de mejorar su utilidad y su rentabilidad.
124. El Sector de Empleo se centrará en la mayor compatibilidad de los datos deseables sobre el empleo y los salarios, que acopia normalmente la Oficina de Estadística, reajustando los datos oficiales y creando series de datos comparables de la OIT. Preparará asimismo indicadores adicionales sobre el empleo, el mercado de trabajo y otros asuntos conexos, especialmente con arreglo al proyecto de indicadores esenciales del mercado de trabajo (KILM).
125. El Sector de Protección Social se centrará en la elaboración de indicadores de la seguridad socioeconómica y de la protección social, entre otras las referentes a los trabajadores de la economía no estructurada.
126. El Sector de Diálogo Social preparará y compilará indicadores de la representación y el diálogo social (por ejemplo, los índices de afiliación sindical y sobre el alcance de la negociación colectiva).

Las regiones

127. La actual estructura exterior de la OIT puede aportar mucho a la tarea de acopiar, tratar y difundir datos nacionales. Con tal fin, las oficinas exteriores: i) intensificarán sus actividades de acopio de datos nacionales para llegar a una cobertura máxima y mejorar la compatibilidad entre países; ii) elaborarán bases de datos regionales y subregionales, para su difusión y utilización en el análisis del trabajo decente; y iii) atenderán las necesidades de los mandantes, prestándoles entre otras cosas asistencia técnica.
128. Será necesario reforzar los servicios estadísticos en la estructura exterior. Se contratará a especialistas nacionales de la información para mejorar el acopio y la comprobación de los datos nacionales y para mantener unas bases de datos regionales y subregionales.

Grupo Consultivo sobre Estadísticas

129. La Oficina creará un Grupo Consultivo sobre Estadísticas para facilitar la colaboración y la circulación de información entre los sectores, la Oficina de Estadísticas y la estructura exterior. El Grupo: i) observará la estrategia de la OIT en relación con las estadísticas; ii) definirá el orden de prioridad de los recursos en materia estadística; iii) efectuará un examen técnico de determinados datos estadísticos antes de su publicación; iv) examinará las principales publicaciones de estadística y asesorará sobre el particular; v) investigará lo que pueden aportar las actividades relativas a los indicadores del trabajo decente al desarrollo de medidas o índices combinados del mismo.

Igualdad entre los sexos

- 130.** En lo que se refiere a la igualdad entre los sexos se ha progresado mucho desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995); se reconocen los derechos humanos de las mujeres, y la violencia de que son objeto es hoy un acto ilícito en casi todos los países, pero esos progresos son desiguales y en modo alguno perdurables. Las mujeres siguen siendo la mayoría de los pobres del mundo. En gran parte, no se remunera su trabajo y a menudo no consta en las estadísticas oficiales. Hay una presencia desorbitada de la mujer en las categorías más precarias de empleo, en la economía no estructurada, al igual que entre los trabajadores desempleados y subempleados. Así pues, en muchos países las mujeres no están amparadas por la legislación social y la seguridad social y no tienen la posibilidad de expresarse para mejorar de situación. Son las más afectadas por los costos sociales y los padecimientos humanos en los momentos de crisis económica, conflictos armados y a consecuencia de la pandemia del VIH/SIDA. No ha progresado su participación en la adopción de decisiones y ha mejorado apenas la legislación en favor del derecho de la mujer a poseer tierra y otros bienes.
- 131.** Dadas todas esas dificultades, se requiere un enfoque integrado basado en la igualdad de derechos y de coparticipación de los hombres y las mujeres. Este asunto está presente en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y es fundamental con miras a alcanzar el objetivo del trabajo decente para todos. Por consiguiente, el problema pendiente para la OIT y para sus mandantes consiste en tener sin cesar presente el imperativo de la igualdad entre los sexos en relación con la consecución del objetivo del trabajo decente en los planos nacional e internacional.
- 132.** Las iniciativas y conclusiones pertinentes de los dos períodos extraordinarios de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, organizados para evaluar el seguimiento de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y de la Cumbre Social Mundial sobre Desarrollo Social, en 1995, se tendrán muy en cuenta en los programas de trabajo de cada uno de los sectores técnicos, haciendo hincapié en:
- el apoyo a la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo y la promoción de otras normas internacionales del trabajo de particular interés para las trabajadoras;
 - la denuncia y eliminación del trabajo de las niñas;
 - la consolidación de la empleabilidad de la mujer y la lucha contra la pobreza, tomando en consideración las dimensiones cuantitativas y cualitativas del empleo femenino;
 - la mejora de las condiciones de trabajo de la mujer mediante la protección de la maternidad y el fomento de unas medidas de lucha contra el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y una mejor protección de las trabajadoras inmigradas, haciendo especial hincapié en la trata con fines de prostitución;
 - la eliminación de las discriminaciones y la promoción de la igualdad entre los sexos en los sistemas de seguridad social y su extensión a las trabajadoras excluidas;
 - mayor visibilidad de la igualdad entre los sexos en el diálogo social y en la labor de las instituciones tripartitas y fomento de una representación más adecuada de las mujeres en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 133.** Se fortalecerá la capacidad de los mandantes de la OIT de formular una política sobre la igualdad entre los sexos y de llevar a cabo programas de fomento de la misma en el mundo

del trabajo, realizando su facultad de efectuar análisis de la variable social del sexo y de planificarla en su contexto nacional. Se hará hincapié en un enfoque multidisciplinario para tener presente en todas las actividades el imperativo de la igualdad entre los sexos, complementado con actividades especiales destinadas a las mujeres.

134. La ayuda se centrará en la adopción de dispositivos institucionales apropiados para promover la igualdad entre los sexos. Procede amalgamar y difundir la experiencia adquirida sobre el particular en relación con el funcionamiento de las comisiones nacionales tripartitas, creadas para promover la igualdad entre los sexos.
135. Para una buena actuación de la OIT en lo que atañe a la igualdad entre los sexos es necesario consolidar su base de conocimientos sobre el particular mediante el acopio de datos referidos a cada uno de los dos sexos en todos los campos de actividad de la OIT, y esto será una gran prioridad para los sectores técnicos en cooperación con el Programa de Estadísticas. Se llevarán a cabo investigaciones aplicadas en relación con el trabajo y la familia, la economía de los cuidados prestados a otras personas, la economía no estructurada, la política macroeconómica, la migración y la trata de blancas y la tecnología de la información y de la comunicación. Se llevarán a cabo investigaciones sobre el ciclo vital y la igualdad entre los sexos, eliminando las discriminaciones que padecen las mujeres en todas las fases de su vida, la aportación de la igualdad entre los sexos a un trabajo decente, y la conexión entre la igualdad entre los sexos y en el empleo y la reducción de la pobreza. Se adoptarán, además, nuevas medidas para el acopio y la difusión de las prácticas óptimas que se deduzcan del programa sobre el trabajo decente.
136. Se reforzará aún más la facultad interna de incluir el imperativo de la igualdad entre los sexos en todas las actividades de la OIT. Se empleará el presupuesto estratégico de la OIT para fomentar la acción en lo que atañe a la igualdad entre los sexos, por ejemplo mediante un desarrollo más completo de los objetivos e indicadores de los logros en este campo.

Comunicación exterior

137. Aunque se ha progresado en el conocimiento de la OIT por el público, es necesario consolidar la estrategia de comunicación a más largo plazo y aprovechar los éxitos recientes. Se están preparando los pormenores de esa estrategia que se basará en una sólida capacidad de toda la Oficina en materia de comunicación y de divulgación de los factores esenciales del éxito de la OIT. A continuación se detallan ciertos elementos importantes.
138. El primer elemento de la estrategia es un mensaje coherente y claro. Es ésta una de las bazas del concepto unificador de trabajo decente. Habrá que procurar que ese mensaje forme parte integrante de todas las iniciativas de la OIT en materia de comunicación y que el personal de la OIT, en todos los niveles, sepa hacer esto de un modo fidedigno y convincente. Se armonizarán todos los instrumentos al alcance de la OIT para realzar la comunicación de modo tal que se reconozca inmediatamente la «marca» de la OIT y la importancia del trabajo decente.
139. Un segundo elemento de la información consiste en apuntar e interesar a determinados tipos de público y en expresarse en un lenguaje que entiendan. El cauce fundamental de comunicación de la OIT se refiere a sus mandantes, y procede reforzarlo. Es, además, necesario que nuestros socios de la comunidad multilateral mundial reciban y entiendan nuestro mensaje, al igual que los parlamentarios, los donantes, las entidades de interés público y el público en general. Procede adaptar a cada copartícipe la índole de las relaciones y de los métodos de trabajo.

140. En tercer lugar, toda comunicación debe ser proactiva. No basta con que la OIT sea un centro de información, por muy valiosa que sea. Debemos cerciorarnos de que se transmite la información de un modo persuasivo, atractivo y tempestivo. Gracias a los progresos de la informática, se puede hacer esto de un modo cada vez más eficaz, pero solamente si se entiende que debemos buscar al público, y no esperar a que nos lo pida.
141. Para mejorar la comunicación es preciso disponer en la Oficina de un personal competente, en todos los niveles. En parte, la solución consistirá en enseñar al personal las técnicas de relaciones y presentaciones públicas. Se promoverá una cultura de la comunicación, con arreglo a la cual al personal y a los mandantes les parezca natural que todos los interesados estén al corriente de las actividades importantes de la OIT. Habrá una vertiente de comunicación en todas las grandes actividades que se proyecten.
142. Es igualmente necesario disponer de un servicio central de apoyo a la comunicación, en lo que atañe a las relaciones con los medios de comunicación, la ayuda para la preparación de sueltos de prensa y de otros mensajes, el respaldo tecnológico y la formación.

Relaciones y asociaciones exteriores

143. La mundialización exige un marco integrado para la política económica y social en la economía mundial, con objeto de fomentar un desarrollo coherente de la política y de la acción en todo el sistema multilateral, como lo ponen de manifiesto las conclusiones y compromisos formulados en grandes conferencias mundiales recientes y su seguimiento, en particular la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y la Cumbre del Milenio.
144. Se ha creado la Oficina de Relaciones y Asociaciones Exteriores para coordinar y desarrollar la estrategia de la Oficina destinada a atender tales necesidades y, en particular, para dar mayor vigor al vínculo de la OIT con la comunidad internacional a propósito del Programa de Trabajo Decente. En esa Oficina, se ha encomendado al Grupo de Política Internacional la misión de discurrir métodos analíticos y definiciones normativas al respecto. Se ha constituido un Comité Consultivo sobre Política Internacional transectorial, para orientar la acción de la Oficina en materia de política internacional. Tales han sido las medidas iniciales fundamentales para una interacción de toda la Oficina con la comunidad internacional de un modo integrado y coordinado.
145. Para promover aún más el Programa de Trabajo Decente, la OIT tiene que plasmar esos mensajes normativos y teóricos en unas actividades prácticas de modo tal que las prioridades de la OIT tengan su fiel reflejo en unas estrategias nacionales e internacionales de desarrollo, así como en las actividades de otros actores del desarrollo mundial y de sus mandantes. Se refrendará con ello la importancia capital del empleo, de los derechos fundamentales en el trabajo, de la protección social y del diálogo social en las iniciativas de desarrollo adoptados por la comunidad internacional, y en la movilización de recursos con tal fin.
146. La introducción de una vertiente de relaciones exteriores en las actividades y medios de acción ayudará a la OIT a proyectar sus ideales y mensajes en toda la comunidad internacional y a influir en las posiciones políticas, lo cual es indispensable para lograr que el trabajo decente sea un objetivo viable y efectivo en el plano nacional. Al mismo tiempo, permitirá a la OIT que sus programas y actividades estén en sinergia con los principales actores del sistema multilateral.
147. Por todo ello, el establecimiento de unas asociaciones mundiales destinadas a promover los objetivos estratégicos de la OIT estará omnipresente en su labor. Con tal fin, la Oficina organizará un examen global de la utilidad de las relaciones y asociaciones exteriores para

la promoción de las prioridades de la Organización y fijará un rumbo normativo global, con miras a una interfaz y unas sinergias coherentes entre las relaciones, las funciones técnicas y las actividades prácticas, ante sus mandantes y la comunidad internacional. Se desarrollará la función de relaciones y asociaciones exteriores en estrecha coordinación con el sistema de gestión de los conocimientos de la OIT y con su vertiente de comunicación y de divulgación.

Desarrollo de los recursos humanos⁵

- 148.** Se relacionarán estratégicamente los recursos humanos con la capacidad de la OIT de llevar a cabo su Programa sobre el Trabajo Decente, y en particular, con el desarrollo y la gestión de los conocimientos, siendo cuatro los cauces:
- i) desarrollo y aplicación constantes de la Estrategia de Recursos Humanos detallada en los documentos presentados a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en noviembre de 1999 y marzo de 2000. Después de 2000, las actividades se centrarán en la consolidación de las nuevas tareas en materia de recursos humanos;
 - ii) aplicación de unos sistemas planificados para la progresión profesional, la planificación de la sucesión y la prospección, con objeto de lograr una mejora sensible de la calidad y de la tempestividad de los nombramientos;
 - iii) intensificación de las actividades de formación con miras a la consecución de los objetivos prioritarios de la OIT;
 - iv) traspaso de una gran parte de los gastos de recursos humanos, de la administración a la contratación, la progresión profesional y la formación.
- 149.** Tales actividades constituirán una aportación fundamental a la facultad de la OIT de atender nuevas prioridades en materia de organización. Se apunta a lograr un fuerte aumento de la capacidad de la Organización mediante una combinación de controles severos de la calidad en la contratación exterior, junto con una intensificación de las inversiones en la formación y el perfeccionamiento de los recursos humanos.
- 150.** Se procurará muy especialmente que en las normas aplicadas a los recursos humanos se tenga muy en cuenta la igualdad entre los sexos y, en particular, la necesidad de mejorar el equilibrio entre ellos en la plantilla de personal de la Organización, especialmente en el nivel del personal de dirección, la progresión profesional y la promoción de un ambiente de trabajo que tenga muy en cuenta la igualdad entre los sexos y la familia.
- 151.** Aunque la estrategia de mediano a largo plazo en materia de recursos humanos no es simple, cabe la posibilidad de alcanzar cada uno de esos objetivos en el quinquenio. Está ya en curso la nueva estrategia de los recursos humanos para la primavera de 2001. No es descabellado pensar en la viabilidad de traspasar recursos de la administración a la progresión profesional gracias a una descentralización de las actividades, combinada con una utilización selectiva de personal ajeno a la OIT.

⁵ Véanse más detalles sobre la estrategia de recursos humanos en GB.277/FPA/10 y GB.279/FPA/12.

Informática ⁶

152. Tomando como base la experiencia adquirida en dos ejercicios anteriores, se emprenderá un tercer ejercicio sobre la estrategia en materia de informática para el período 2002-2003. Como en las otras dos estrategias, se consultará detenidamente a los departamentos usuarios. Se seleccionará a una compañía consultiva para la realización del proyecto. La versión más reciente entrañará lo siguiente:

- i) la sustitución de la unidad central anterior, basada en un sistema financiero concebido en la propia Oficina, por un bloque moderno de serie para la planificación de los recursos de la empresa (ERP), que comprende sistemas perfeccionados sobre los recursos humanos;
- ii) si se dispone de recursos suficientes, instalación de un sistema electrónico de gestión de documentos (EDMS), como depósito seguro de elementos localizables de todos los tipos: tratamiento de textos, hojas de cálculo, publicaciones, correo electrónico, páginas de Web, documentos escaneados procedentes de los archivos de la OIT, imágenes, material audio y vídeo. El EDMS, que será plenamente accesible desde las regiones, simplificará la producción y la distribución de documentos, a la vez que proporciona la base esencial para la gestión de los conocimientos en la práctica;
- iii) establecimiento de una red privada virtual (VPN), para una transmisión continua de palabras habladas y de datos en todas las oficinas de la OIT;
- iv) un perfeccionamiento incesante de la infraestructura de red para estar siempre a la altura de las nuevas tecnologías y de la demanda de nuevas aplicaciones como, por ejemplo, la videoconferencia directa. Se procurará muy especialmente que la infraestructura tecnológica de la sede y de las regiones permita su trabajo común;
- v) una mayor fiabilidad y calidad de las aplicaciones basadas en redes, mediante la agrupación de los servidores y la utilización de una red de zona (SAN).

153. Los recursos para las anteriores propuestas proceden del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2000.

154. Lo que caracteriza a todos los nuevos sistemas de red es que están en función de la red de Internet.

IV. Conclusión

Consecuencias para las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003

Forma y contenido de las propuestas

155. El marco estratégico detallado hasta aquí en este documento constituirá la base para las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 y figurará íntegramente en ellas,

⁶ Véase también GB.279/FPA/5 (Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información).

con las modificaciones necesarias para tener en cuenta lo decidido en la presente reunión del Consejo de Administración. Se facilitará, además, la siguiente información:

- Finalidad de cada indicador de los logros.
 - Formulación de las estrategias correspondientes para cada sector (esto es, versiones más detalladas y limitadas en el tiempo de las estrategias expuestas en este documento, indicando los resultados principales durante el bienio).
 - Estimación de los gastos extrapresupuestarios de cooperación técnica de cada objetivo operativo, describiendo la aportación de la cooperación técnica a la consecución de los fines fijados y haciendo hincapié en las dimensiones regionales de la cooperación técnica.
 - Descripción de las medidas complementarias, si se consiguen recursos extrapresupuestarios adicionales, relacionándolas con unos objetivos más ambiciosos.
 - Cuadros sobre los recursos del presupuesto estratégico, el presupuesto de operaciones y sobre cada sector y programa principal, comparándolos con los de 2000-2001.
 - Apéndices explicativos sobre los recursos.
- 156.** Siguen vigentes los objetivos estratégicos de la OIT, mientras que los objetivos operativos y los indicadores no son los mismos que en 2000-2001 ⁷. Los cambios se refieren en parte al modo de aprender a aplicar los conceptos propios del presupuesto estratégico. Se ha querido dar una mayor claridad a los indicadores y fines revisados y facilitar su evaluación, con objeto de disponer con ello de una base más satisfactoria para informar sobre los resultados. Se han revisado, además, los objetivos y los indicadores para centrarlos mejor y lograr una masa crítica a efectos de la acción prioritaria. Se ha reducido a diez el número de objetivos operativos, y el de indicadores ha pasado de 46 a 38.
- 157.** Las propuestas referentes a los servicios de apoyo y gestión se registrarán por los debates relativos a la consolidación de la capacidad institucional. En muchos casos seguirán vigentes los indicadores de los resultados para 2000-2001.

Reuniones

- 158.** Para disponer de una flexibilidad máxima en la elección de las reuniones futuras y tener la seguridad de que la OIT está en condiciones de adaptarse a la evolución de la situación, se sugiere que en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 se indique únicamente una parte de las reuniones del bienio. Se trata normalmente de nueve reuniones y se supone actualmente que los recursos para sufragarlas deberían estar en el mismo nivel que en 2000-2001. Tradicionalmente, se reservan dos reuniones para el Grupo de los Empleadores y el de los Trabajadores. El Director General considera hoy que debería darse la prioridad a tres reuniones:
- la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo;
 - el decimotercer Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo;
 - la Conferencia Mundial sobre la Economía Informal.

⁷ Véanse en GB.279/FPA/7 los objetivos, indicadores de los resultados y fines para 2000-2001.

- 159.** Ha habido también propuestas en la Oficina, relativas a unos programas limitados en el tiempo sobre las peores formas de trabajo infantil, la financiación mundial de la asistencia social, el VIH/SIDA en los lugares de trabajo, la discriminación en el empleo y la ocupación, la igualdad de remuneración entre los sexos, el impacto de la integración regional y subregional en la legislación laboral y la introducción de cambios en la administración del trabajo.
- 160.** El Consejo de Administración estimará acaso oportuno dar orientaciones sobre el número de reuniones y temas que deberían figurar en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003. Si decide que haya menos de nueve reuniones en marzo, podrá fijar en una fecha ulterior los temas de las reuniones adicionales.

Recursos

- 161.** El Director General se propone presentar un presupuesto de aumento nulo, a pesar de que hay una fuerte demanda de actividades de la OIT en múltiples frentes y de que el imperativo de la innovación sigue siendo fundamental en un mundo en rápida evolución. Se está haciendo — y se seguirá haciendo — todo lo posible para determinar el ahorro de costos que cabría aplicar a actividades nuevas o reforzadas. Pero procede considerar esos esfuerzos en el contexto del declive de los recursos reales en los últimos bienios, lo cual recorta la posibilidad de futuras economías.
- 162.** Lo limitado de los recursos resulta particularmente agudo en el caso de algunos de los programas nuevos más prometedores de la OIT, desde hace mucho tiempo descuidados, como la formación del personal. Por ejemplo:
- La principal innovación de las propuestas para 2002-2003 es la importancia que se da al trabajo decente, según lo indicado ya en el presente documento. Hacen falta recursos para financiar las investigaciones, el acopio de datos y la consolidación de la base de conocimientos, y para la realización de actividades prácticas en el plano nacional. Se ha pedido a los sectores técnicos y a las regiones que aporten una gran contribución, pero el total de los recursos disponibles no está a la altura de las necesidades.
 - Se estima que los costos de las memorias y del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo entrañan en 2000-2001 un déficit de más de dos millones de dólares si se llevan a cabo todas las actividades. Además, la compilación de las respuestas para su examen por los Expertos Consejeros con arreglo al programa relativo a la Declaración suponen por lo menos un millón de dólares en concepto de gastos de traducción y de impresión (estos gastos corren a cargo del Programa de Relaciones y Reuniones). Es posible que aumenten tales gastos en 2002-2003, cuando las memorias anuales versen sobre la discriminación y el trabajo infantil.
 - Para que otros varios programas InFocus puedan alcanzar los objetivos originales de viabilidad e impacto habría que aumentar el apoyo del presupuesto ordinario a los mismos. Además, como esos programas atraen una proporción creciente de fondos de cooperación técnica aumenta lo que se le pide al presupuesto ordinario, como puede verse ya en el caso del trabajo infantil. Ahora bien, el crecimiento nulo limita gravemente todo aumento posible.
 - Han menguado los recursos extrapresupuestarios de cooperación técnica en el caso del programa sobre el empleo, tradicionalmente grande, cuando están en curso importantes iniciativas nuevas, en particular el Programa de Empleos para Africa.

Sigue siendo muy modesta la consignación del presupuesto ordinario destinada a apoyar la formulación y realización de proyectos.

- Aunque hay algunos síntomas alentadores, persiste la necesidad de un apoyo extrapresupuestario a cargo de muchos donantes para las actividades relativas al VIH/SIDA. Solamente se dispone de apoyo del presupuesto ordinario reduciendo otros programas en un momento de dificultades económicas reales.

163. Dadas las limitaciones del presupuesto ordinario, unas contribuciones voluntarias podrían resultar muy valiosas. Como lo han hecho ya generosamente algunos, los donantes extrapresupuestarios podrían pensar en la posibilidad de incluir recursos básicos en los proyectos que aprueban. Lo cual armonizaría plenamente con la nueva presentación del presupuesto para 2002-2003, en el cual se consiguen los resultados gracias a unas actividades financiadas a la vez por el presupuesto ordinario y con recursos extrapresupuestarios.

164. Se presenta este documento con fines de información y en demanda de observaciones.

Ginebra, 20 de octubre de 2000.