



DECIMOTERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**PROPUESTAS
DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO
PARA 2008-2009**

Presentadas por el Director General

ISBN 978-92-2-318150-5
ISSN 0251-3226

Primera edición 2007

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Indice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Mensaje del Director General	vii
Presentación resumida.....	1
Contexto: Oportunidades y retos para hacer realidad el trabajo decente	1
Las prioridades del programa: Objetivos y efectos.....	2
La estrategia presupuestaria.....	3
El presupuesto ordinario.....	3
Recursos extrapresupuestarios para la cooperación técnica	6
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario propuesta	7
Los resultados del programa y presupuesto.....	9
Gestión para la obtención de resultados en materia de trabajo decente	11
Prioridades regionales.....	13
Africa	13
Las Américas	14
Los Estados árabes	16
Asia y el Pacífico.....	17
Europa y Asia Central	19
Principios de acción comunes	21
Una globalización justa	21
Superar la pobreza mediante el trabajo	21
Igualdad de género	22
Normas internacionales del trabajo.....	22
Aumentar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo	23
Objetivos estratégicos.....	25
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo: (<i>Objetivo estratégico núm. 1</i>).....	27
Resultado intermedio 1a: Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	28
Resultado intermedio 1b: Medidas específicas permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, y en especial las peores formas de trabajo infantil	30
Resultado intermedio 1c: Amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y progresos considerables en su aplicación	31
Empleo: (<i>Objetivo estratégico núm. 2</i>).....	33
Resultado intermedio 2a: La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza...	34

Resultado intermedio 2b: Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces	37
Resultado intermedio 2c: Las empresas sostenibles crean empleos productivos ..	38
Protección social: (<i>Objetivo estratégico núm. 3</i>)	41
Resultado intermedio 3a: Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas	42
Resultado intermedio 3b: Mejoran la seguridad y la salud y las condiciones laborales en los lugares de trabajo	44
Resultado intermedio 3c: Se gestiona la migración de la mano de obra y los trabajadores migrantes gozan de protección y de un empleo decente	45
Resultado intermedio 3d: Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA	46
Prioridad regional	48
Diálogo social: (<i>Objetivo estratégico núm. 4</i>)	49
Resultado intermedio 4a: Los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas	50
Resultado intermedio 4b: Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza	52
Resultado intermedio 4c: Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de las políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral	54
Resultado intermedio 4d: El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía ..	56
Resultados conjuntos inmediatos	59
Políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente	59
Políticas integradas para la economía informal	61
Fortalecimiento de la inspección del trabajo	62
Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo	63
Microfinanciación en pro del trabajo decente	64
Capacidades institucionales	67
Ampliar las asociaciones	67
Una estrategia de comunicación para el trabajo decente	67
Capacitación de los mandantes	67
Extender y compartir los conocimientos de la OIT	68
Fortalecimiento de la capacidad estadística	69
Gobernanza, apoyo y gestión	71
Resultado 1: Mejora la utilización de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la OIT para prestar apoyo a la ejecución del programa...	72
Resultado 2: Mejora la aplicación por parte de la OIT de principios jurídicos y de gestión acertados, incluida la gestión en función de los resultados	73
Resultado 3: Mejora el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT y su acceso a la información, el asesoramiento político, los servicios y el apoyo correspondientes	74
Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2008–2009	77

Anexos informativos	79
Presupuesto operativo	81
Detalles de los aumentos de los costos	95
Presupuesto operativo propuesto, por partidas y conceptos de gasto.....	109
Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario ...	115
Evolución del programa y niveles de gastos	117

Abreviaturas

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CSPO	Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario
DELP	Documento de estrategia de lucha contra la pobreza
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FMI	Fondo Monetario Internacional
IRIS	Sistema integrado de información sobre los recursos
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SHIF	Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y de la UIT
UE	Unión Europea

Mensaje del Director General

Al abordar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, podemos sentirnos fortalecidos por la repercusión de nuestras actividades en los últimos años.

En los albores de un nuevo siglo adoptamos el Programa de Trabajo Decente para modernizar y reformar la estructura de la OIT. En muy pocos años, ese programa de promoción de los derechos, del empleo, de la protección social y del diálogo social se ha convertido en una de las prioridades de los líderes políticos, así como de las trabajadoras y los trabajadores y de la comunidad empresarial de todo el mundo.

En septiembre de 2005, más de 150 Jefes de Estado y de Gobierno, reunidos en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas, adoptaron ese Programa, tal como refleja el párrafo 47 del Documento Final. Asimismo, resaltaron el papel fundamental que desempeña el trabajo decente en las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza. Al tiempo que daban un firme respaldo al logro de una globalización justa, decidieron situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en el centro de las estrategias internacionales y nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza, en la perspectiva del cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En julio de 2006, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) formuló una Declaración Ministerial en la que hacía un llamamiento a todo el sistema multilateral para que incorporase la cuestión del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos en sus políticas, programas y actividades, con el fin de cumplir los ODM para 2015. De forma paralela, en la Reunión Regional Americana y en la Reunión Regional Asiática de 2006 se anunció la puesta en marcha de programas que instauraban un decenio del trabajo decente en cada región.

El programa de la OIT se ha convertido en un programa global.

El desafío que se yergue ante nosotros consiste en intensificar aún más nuestros esfuerzos por plasmar este apoyo político global en políticas y programas que hagan realidad el trabajo decente en cada país. Este imperativo está en línea con los esfuerzos tan necesarios que se están realizando para incrementar la eficacia y la eficiencia del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

Creo que la OIT puede ser un motor clave de la reforma de las Naciones Unidas en los países. Las propuestas de Programa y Presupuesto permitirán que la OIT diseñe y aplique programas

de trabajo decente por país orientados al logro de resultados, como principal vehículo para prestar su asistencia en el contexto de los programas nacionales concebidos desde la perspectiva del «sistema único» de las Naciones Unidas.

Mis propuestas permitirán a los mandantes respaldar y aplicar el Programa de Trabajo Decente en los países, en las regiones y a nivel mundial.

Por consiguiente, he hecho especial hincapié en:

- velar por que los recursos del presupuesto ordinario sean suficientes para sustentar los programas de trabajo decente por país;
- fortalecer la capacidad del tripartismo para rendir frutos a nivel nacional;
- construir nuestra base de conocimientos para el siglo XXI;
- encarar los cambios del mundo del trabajo, y
- dar un mayor eco a nuestra resonancia internacional.

Este Presupuesto refleja mi firme disposición de seguir las orientaciones dadas por el Consejo de Administración acerca de las prioridades, poniendo freno a las ineficiencias y los costos administrativos, racionalizando las estructuras y mejorando las operaciones.

Agradecemos el apoyo de los donantes, que han contribuido con unos 350 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de recursos extrapresupuestarios para promover los valores y los objetivos de la OIT durante el bienio. Este apoyo es valioso y creciente; no obstante, se trata de una respuesta insuficiente en un momento en que debemos aumentar nuestra transparencia y capacidad de respuesta y, al mismo tiempo, reducir los costos de transacción y los gastos generales.

Todos conocemos las dificultades que conlleva para muchos contribuyentes — en particular de los países en desarrollo — la aceptación de un aumento real del presupuesto ordinario.

Por tanto, propongo un presupuesto de 594 millones de dólares para lograr los objetivos relativos al trabajo decente enumerados en mis propuestas. En dólares constantes de 2006-2007, el nivel presupuestario para 2008-2009 será el mismo que el del presente bienio.

Como complemento del presupuesto ordinario, propongo crear una cuenta suplementaria del presupuesto ordinario para contribuciones voluntarias, con el fin de ampliar y reforzar la capaci-

dad de ejecución de la Organización respecto de las cuestiones prioritarias establecidas en el Programa y Presupuesto, en particular la aplicación de los programas de trabajo decente por país.

Estoy convencido de que ustedes apreciarán el interés de esta propuesta encaminada a reforzar aún más la capacidad de la OIT para cumplir su mandato y prestar servicio a sus mandantes. Agradeceré las orientaciones que tengan a bien aportar sobre las mejores formas de materializar esta nueva propuesta.

Las propuestas de Programa y Presupuesto que tienen ante sí reflejan mi compromiso con las reformas. Desde 1999 he venido introduciendo nuevas e innovadoras formas de impulsar esta Organización y de incrementar su eficacia y eficiencia.

Mis propuestas se centran en el uso estratégico de todos los recursos de que dispone la OIT, con el fin de ir más allá de un simple presupuesto administrativo. A esto se une el establecimiento de disposiciones para reforzar los mecanismos de control de la Organización y su capacidad de evaluación.

Tal como ustedes decidieron en noviembre de 2006, se introducirán nuevas modalidades de presentación de informes sobre los resultados obtenidos por la Oficina respecto del logro de los objetivos fijados. También comenzarán este año los preparativos de un nuevo marco sexenal de políticas y estrategias para 2010-2015.

Me complace presentarles mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 con el fin de que las examinen y proporcionen orientaciones al respecto.



Juan Somavia
Director General

6 de febrero de 2007

Presentación resumida

1. En esta sección se presentan las propuestas de Programa y Presupuesto sometidas por el Director General para 2008-2009 como sigue:

- Las oportunidades y retos que se plantean para hacer realidad el trabajo decente.
- Las prioridades del programa, con inclusión de la acción de la OIT para participar activamente en la reforma de las Naciones Unidas.
- La estrategia presupuestaria: un enfoque triple que abarca el presupuesto ordinario, las estimaciones de los recursos extrapresupuestarios y la propuesta de una nueva cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (CSPO).
- Los resultados del Programa y Presupuesto.
- Elementos clave para la gestión de los resultados.

Contexto: Oportunidades y retos para hacer realidad el trabajo decente

2. En todas las regiones hay demasiado pocos empleos decentes disponibles para las personas que los necesitan a fin de mantener a su familia, criar a sus hijos y vivir una vida decente en una comunidad pacífica. Se necesitan más empleos decentes. Esta es la demanda fundamental con que se enfrentan las sociedades, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en todas las regiones. La OIT tiene el mandato de obrar junto con sus mandantes para responder a este reto.

3. La comunidad mundial, a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de su Consejo Económico y Social (ECOSOC), al igual que las instituciones políticas y económicas regionales, ha reconocido que el trabajo decente es una prioridad en todos los países. El Programa de Trabajo Decente recibe un amplio apoyo como elemento capital para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el contexto de una globalización justa que ofrezca oportunidades para todos. Se ha reconocido que el trabajo decente es un indicador clave del ODM sobre la reducción de la pobreza y que es fundamental para el logro de los ODM para el año 2015. En varias reuniones regionales de la OIT se ha hecho un llamamiento con miras a un Decenio del Trabajo Decente. Hay consenso en el sentido de que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

para todos constituyen un objetivo fundamental de las políticas para el desarrollo.

4. El trabajo decente se ha convertido en un objetivo mundial, tal como se propone en el Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009¹. El reto que se plantea ahora consiste en plasmar este objetivo mundial en la creación de oportunidades de trabajo decente para todas las trabajadoras y los trabajadores en sus distintas realidades nacionales y locales, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. Se trata de una tarea ingente que debe abordarse mediante la convergencia de políticas y prácticas en materia de trabajo decente decididas en múltiples esferas para estimular la sostenibilidad económica, social y medioambiental.

5. Esta tarea no puede lograrse mediante una política de una sola dimensión, ya sea que esté centrada únicamente en el crecimiento económico o bien en la liberalización del comercio o en políticas sociales incluyentes. En cambio, las políticas económicas y sociales coherentes y convergentes, basadas en el Programa de Trabajo Decente, pueden generar los empleos decentes que hacen falta. Las instituciones, los actores y las situaciones nacionales definen la combinación de políticas necesarias para aplicar las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recurrir al tripartismo y el diálogo social, mantener el crecimiento económico, las inversiones y las empresas, hacer que los mercados de trabajo sean eficientes, y ampliar la cobertura de la protección social y laboral para todos. Esto exige la voluntad, conocimientos y acciones de muchos actores, responsables de la formulación de políticas y profesionales de todos los niveles.

6. La formulación de políticas de trabajo decente acertadas, elaboradas mediante consultas y discusiones tripartitas, permitirá que la OIT cumpla su mandato en el contexto de las oportunidades y retos que se le plantean. Además, las políticas de cooperación para el desarrollo han reconocido el carácter fundamental del trabajo decente.

7. En un momento de intensa reforma de las Naciones Unidas para lograr que actúen de manera unificada («One UN»), se está dando una situación ideal para que el sistema multilateral se una a la OIT para ayudar a los países a hacer realidad el trabajo decente. Todos los componentes del sistema de las Naciones Unidas, con in-

¹ Véase Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 y directivas del Consejo Administración (291.ª reunión, noviembre de 2004).

clusión de las instituciones de Bretton Woods y la Organización Mundial del Comercio (OMC), han reconocido la importancia de integrar los resultados en materia de empleo y de trabajo decente en sus propias políticas, programas y actividades, y están trabajando junto con la OIT, bajo la égida de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), a fin de preparar las herramientas necesarias para evaluar y guiar su actuación en este sentido.

Las prioridades del programa: Objetivos y efectos

8. El principal objetivo de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 consiste en potenciar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que desempeñen un papel activo en la tarea de convertir el trabajo decente en una política fundamental de las estrategias nacionales de desarrollo. Los mandantes de la OIT, a través de sus propias iniciativas y actividades, han de desempeñar un papel clave en la integración de los objetivos de trabajo decente como parte de las estrategias nacionales para alcanzar los ODM y reducir la pobreza. Las propuestas de Programa y Presupuesto ayudarán a los mandantes a impulsar el Programa de Trabajo Decente en los países y las regiones, así como en todo el mundo. En este sentido, el aumento de la capacidad de los representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos constituirá un instrumento clave.

9. Las propuestas de Programa y Presupuesto están articuladas en torno a los cuatro objetivos estratégicos y componentes del trabajo decente, respecto de los cuales existe un sólido consenso entre los mandantes de la OIT. Dentro de cada objetivo estratégico se hace mayor hincapié en las políticas y programas esenciales que se requieren para impulsar la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Se compilarán nuevos datos y análisis recientes y se desarrollarán los conocimientos, que luego estarán disponibles en formatos simples. Esto incluye novedades sobre la labor estadística que efectúa la OIT para la medición de las cuatro dimensiones del trabajo decente, medición que es fundamental para la utilización de un enfoque de la gestión basado en los resultados. Se dará una importancia cada vez mayor a la facilitación del intercambio de conocimientos y experiencias entre los mandantes, dentro de las regiones y entre las mismas, en particular a la cooperación Sur-Sur.

10. El programa propuesto se basa en las prioridades de los países y en las decisiones de las

reuniones regionales de la OIT. La OIT formulará y aplicará programas de trabajo decente por país en cada país, según proceda, como el principal mecanismo para proporcionar su asistencia. Se reforzará el marco de resultados de estos programas con vistas a acentuar su orientación estratégica y mejorar su calidad.

11. En junio de 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo hizo un llamamiento con miras a la integración del Programa de Trabajo Decente en el marco de programación del sistema de las Naciones Unidas. Las propuestas de Programa y Presupuesto preparan a la OIT para participar activamente en la reforma en curso de las Naciones Unidas, y respetan plenamente la estructura de gobernanza de la OIT y su identidad tripartita. Esto se aplica al enfoque que definió el Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas y su visión de un sistema de las Naciones Unidas que actúe de manera unificada, que se someterá a discusión en la reunión de marzo de 2007 del Consejo de Administración.

12. La OIT promueve y apoya la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y en los programas por países de las Naciones Unidas, facilitando así su participación en estrategias nacionales de desarrollo y fomentando el apoyo y el establecimiento de alianzas en favor del Programa de Trabajo Decente.

13. La OIT fortalecerá el respaldo que proporciona para la aplicación de programas conjuntos de las Naciones Unidas, liderando las actividades en los ámbitos relacionados con su mandato, ampliando la colaboración y las alianzas interorganismos, e integrando las cuestiones relativas al empleo y el trabajo decente en marcos de asistencia más amplios, en particular en el plano de los países. A este respecto, la nueva asociación establecida con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que se inició en 2007, será determinante para realizar una labor conjunta con el propio PNUD y con el sistema de los coordinadores residentes. El refuerzo de la relación de larga data que la OIT mantiene con los organismos especializados potenciará también la contribución de la OIT con miras a una mayor cooperación en todo el sistema de las Naciones Unidas.

14. La OIT participa activamente en alianzas con otros organismos especializados, en los mecanismos interorganismos pertinentes y las estructuras de la JJE para todo el sistema, y en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como en el plano regional y en los países, para definir directrices, políticas y enfoques comunes,

con inclusión de cuestiones relacionadas con la reforma de las Naciones Unidas.

La estrategia presupuestaria

15. El genuino apoyo político de que goza el Programa de Trabajo Decente y las aspiraciones legítimas de la gente de que este programa se haga realidad en todo el mundo constituyen presiones considerables para los recursos financieros de que dispone la OIT para cumplir su mandato de manera acorde con las necesidades crecientes. Al mismo tiempo, se reconoce que muchos Estados Miembros tienen dificultades y limitaciones reales para aumentar sus contribuciones prorrateadas al presupuesto ordinario de la OIT. Varios donantes han aumentado sustancialmente sus contribuciones extrapresupuestarias para programas de cooperación técnica de la OIT, y nuevos donantes han venido a sumarse a la lista de asociados de larga data de la OIT. Esto se valora en sumo grado y ha ayudado en gran medida a hacer frente a la demanda, aunque de manera desigual e imprevisible.

16. Las discusiones y consultas celebradas con los mandantes han demostrado que en esta ocasión sería casi imposible llegar a un consenso acerca de un crecimiento real del presupuesto ordinario para 2008-2009. Se seguirá actuando con diligencia para mejorar la eficacia, teniendo presente que los ahorros realizados no pueden compensar la falta de recursos y que sus rendimientos disminuyen.

17. A fin de no perder la oportunidad histórica que la OIT tiene ante sí, y en respuesta a la invitación del Director General de proceder a una reflexión innovadora sobre el presupuesto, se ha concebido una estrategia presupuestaria con tres vertientes, que ha sido discutida con los mandantes. Este enfoque comprende las dos fuentes tradicionales de financiación, a saber, el presupuesto ordinario basado en las contribuciones prorrateadas y las contribuciones voluntarias extrapresupuestarias de los donantes destinadas

a programas de cooperación técnica específicos, más un nuevo elemento que se propone, esto es, la CSPO.

18. Se han celebrado consultas iniciales sobre la creación de una CSPO como una posible vía para avanzar. Las reacciones ante esta idea han sido suficientemente positivas, de modo que las presentes propuestas se basan en la hipótesis de que es posible establecer y recibir financiación voluntaria para esa cuenta para 2008-2009. Además del presupuesto ordinario y de los recursos extrapresupuestarios, la CSPO constituiría una tercera fuente de financiación para ampliar y profundizar las prioridades y los resultados obtenidos en materia de trabajo decente mediante el diálogo con los mandantes tripartitos en los Estados Miembros en el marco de la reforma de las Naciones Unidas y de la cooperación interorganismos.

19. La creación de una CSPO a título experimental, dotada de un nivel de fondos prudente y conservador, contribuiría a subsanar la insuficiencia del crecimiento real necesario en el presupuesto ordinario de la OIT para 2008-2009, mientras los países resuelven sus dificultades y limitaciones. También podría convertirse en una tercera vía duradera para proporcionar un mecanismo a aquellos países que desean hacer una contribución al presupuesto ordinario por encima del nivel aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo para todos los Estados Miembros. En este contexto, y con las limitaciones actuales que impiden hacer realidad la aspiración legítima de un crecimiento real del presupuesto ordinario para 2008-2009 y con posterioridad a dicho período, se propone aprobar esta estrategia presupuestaria.

El presupuesto ordinario

20. En el cuadro 1 se muestra el presupuesto ordinario propuesto para 2008-2009. El presupuesto propuesto, calculado en dólares constantes de los Estados Unidos, tiene el mismo nivel que el presupuesto aprobado para 2006-2007.

Cuadro 1. Presupuesto estratégico: gastos propuestos, por partidas

Partida	Presupuesto estratégico revisado 2006-2007 ¹	Presupuesto estratégico propuesto 2008-2009	Presupuesto estratégico propuesto 2008-2009
	(en dólares de los EE.UU.)	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)	(costos ajustados en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto ordinario			
A. Organos rectores	67.267.536	66.606.942	71.122.336
B. Objetivos estratégicos	440.269.427	440.757.094	471.937.189
Normas	86.720.534	86.667.778	92.663.288
Empleo	132.407.036	135.232.152	145.156.959
Protección social	94.948.117	89.763.529	96.049.769
Diálogo social	126.193.740	129.093.635	138.067.173
C. Servicios de gestión	53.060.855	53.323.782	56.527.787
D. Otras asignaciones presupuestarias	31.708.184	31.837.184	37.001.207
Ajustes por movimientos de personal	-5.052.727	-5.052.727	-5.380.933
Total Parte I	587.253.275	587.472.275	631.207.586
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875.000	875.000	875.000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones	-	-	-
Total (Partes I-III)	588.128.275	588.347.275	632.082.586
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.181.725	5.962.725	6.115.597
Total (Partes I-IV)	594.310.000	594.310.000	638.198.183

¹ Las cifras del presupuesto estratégico para 2006-2007 se han revisado ligeramente para garantizar la coherencia metodológica y reflejar la transferencia de algunas tareas relacionadas con IRIS de los servicios de apoyo a los servicios de gestión.

21. En el cuadro 1 se reflejan las prioridades emergentes de los programas de trabajo decente por país. En promedio, las regiones han tendido a dar mayor prioridad al empleo y el diálogo social que en 2006-2007.

22. El presupuesto incluye una transferencia de unos 3,4 millones de dólares de los Estados Unidos desde la sede hacia las regiones. Además,

los programas técnicos de la sede en su conjunto tendrán que dedicar una proporción mayor de sus recursos a gastos de apoyo directo a programas de trabajo decente por país.

23. El aumento de los recursos del presupuesto ordinario destinado a las regiones se resume en el cuadro 2 más abajo.

Cuadro 2. Recursos adicionales propuestos para las regiones en 2008-2009

(En dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)	Presupuesto 2006-2007	Presupuesto ordinario propuesto 2008-2009	Diferencia	Porcentaje
Regiones				
Asociaciones y cooperación para el desarrollo	2.765.151	2.765.151	0	0,0
Programas de Actividades Prácticas en África	52.978.706	54.301.670	1.322.964	2,5
Programas de Actividades Prácticas en las Américas	43.547.675	44.384.990	837.315	1,9
Programas de Actividades Prácticas en los Estados árabes	10.659.457	10.870.897	211.440	2,0
Programas de Actividades Prácticas en Asia y el Pacífico	46.991.671	47.928.203	936.532	2,0
Programas de Actividades Prácticas en Europa y Asia Central	17.563.732	17.637.372	73.640	0,4
Total regiones	174.506.392	177.888.283	3.381.891	1,9

24. Además de los recursos transferidos a las regiones, se asignan 2,5 millones de dólares a efectos de aumentar la capacidad de la OIT para apoyar las actividades relacionadas con la reforma de las Naciones Unidas y los programas interorganismos. Esta es tan sólo una pequeña proporción de los recursos totales que contribuyen al alcance de los objetivos de las Naciones Unidas en los países, pero da visibilidad y apoyo a actividades piloto específicas que pueden reproducirse en mayor escala.

25. A fin de lograr un mayor grado de transparencia y responsabilización de la Organización, se propone la asignación de recursos adicionales por valor de 1,5 millones de dólares para fines de supervisión, auditoría interna y evaluación. Actualmente estos recursos totalizan 3,8 millones de dólares.

26. Las propuestas incluyen contribuciones a varios fondos de la OIT y organismos del sistema común de las Naciones Unidas y órganos interinstitucionales, así como partidas que no procede incluir en los objetivos estratégicos. Con excepción de un modesto aumento de 129.000 dólares de la asignación para la guardería infantil, estas contribuciones se mantienen en el mismo nivel en términos reales que en 2006-2007.

27. En la Parte IV del presupuesto se propone asignar 5,9 millones de dólares para financiar inversiones institucionales relacionadas con: la seguridad de las personas y los edificios; las necesidades futuras de inversión en los edificios y en la tecnología de la información; el seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, y la introducción de nuevas normas contables.

28. Las propuestas de Programa y Presupuesto prosiguen con la reducción de los costos administrativos y la utilización de estos ahorros para apoyar servicios adicionales para los mandantes de la OIT.

29. Se ha pedido a todas las unidades de la OIT que propongan ahorros derivados de una mayor eficacia durante el proceso de preparación de estas propuestas. En vista de que los costos de personal absorben el 70 por ciento del presupuesto de la OIT y de que en bienios anteriores se han reducido los gastos en concepto de viajes y otros componentes del presupuesto no relacionados con el personal, se ha hecho hincapié en una utilización más eficiente del personal.

30. Los principales ahorros derivados de una mayor eficacia obtenidos en las propuestas de Programa y Presupuesto son los siguientes:

- Reducción de los presupuestos de los servicios de gestión por un monto de alrededor de 1,2 millones de dólares.
- Reducción de los presupuestos de los servicios de apoyo por un monto de alrededor de 700.000 dólares.
- Reducción de los presupuestos de los servicios de reuniones por un monto de 800.000 dólares.
- Reducción de los presupuestos del personal de apoyo en los programas técnicos por un monto de aproximadamente 1.000.000 de dólares.

31. Estos ahorros conllevan riesgos. Las reducciones de los programas técnicos sin duda entrañarán presiones adicionales sobre los programas. Además, las reducciones en los servicios de gestión y apoyo probablemente retrasarán la aplicación de algunos servicios del sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) en las regiones.

32. La partida correspondiente al aumento de los costos se ha calculado en 43,9 millones de dólares (7,4 por ciento) tal como se resume en el cuadro 3. Esta partida se ha establecido sobre la base de información publicada obtenida en fuentes independientes y verificables. Los cambios estimados de los costos se han elaborado a partir de cálculos detallados de cada uno de los componentes de los gastos de personal y de los gastos distintos de los de personal que se describen en el anexo informativo 1. Se hace un examen específico de los costos y de sus tendencias en las oficinas exteriores, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y dentro de las propias regiones en las que la OIT realiza actividades. Los costos de personal constituyen el mayor componente de los gastos, y, por lo tanto, constituyen también la principal fuente del aumento de los costos. Además, como parte del sistema común de las Naciones Unidas, los niveles de las remuneraciones y de las prestaciones son determinados por la Asamblea General de las Naciones Unidas y por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Las decisiones así adoptadas, en particular en relación con los niveles de los ajustes por lugar de destino y las escalas de sueldos locales, constituyen el elemento que más influye en el aumento de los costos de personal.

Cuadro 3. Resumen de los aumentos de los costos (en dólares de los EE.UU.)

Categoría de gasto	Presupuesto 2008-2009 (en dólares de los EE.UU. de 2006-2007)	Aumentos (disminuciones) de los costos	Aumentos (disminuciones) porcentuales bienales
Gastos de personal	411.603.420	29.923.203	7,3 ⁽¹⁾
Viajes en comisión de servicio	13.914.899	160.946	1,2
Gastos generales de funcionamiento	40.188.536	3.034.691	7,6
CTPO	29.980.060	2.287.058	7,6
Otros gastos	79.835.838	3.656.433	4,6
Subtotal	575.522.753	39.062.331	6,8
Caja del Seguro de Salud del Personal	18.787.247	4.825.852	25,7 ⁽¹⁾
Total	594.310.000	43.888.183	7,4

¹ Véase la nota al pie del cuadro A2-3 del anexo informativo 2.

Recursos extrapresupuestarios para la cooperación técnica

33. Los recursos extrapresupuestarios para la cooperación técnica que los donantes han puesto a disposición de la OIT complementan el presupuesto ordinario. En 2006-2007 se prevé que los gastos con cargo a fondos extrapresupuestarios alcancen 320 millones de dólares, en comparación con 275 millones de dólares en 2004-2005. Se estima que los gastos extrapresupuestarios en 2008-2009 se elevarán a 350 millones de dólares.

Este aumento se explica en gran parte por el hecho de que la comunidad internacional y las instituciones donantes reconocen cada vez más que el trabajo decente es un vector capital para el desarrollo y la reducción de la pobreza.

34. El cuadro 4 muestra la distribución por regiones y por objetivo estratégico de las estimaciones de los gastos extrapresupuestarios para 2008-2009. Se basa en las prioridades regionales determinadas para 2008-2009 y descritas en los párrafos 68 a 117.

Cuadro 4. Distribución de los gastos estimados para 2008-2009 con cargo a recursos extrapresupuestarios, por región y objetivo estratégico

	Estimación de gastos con cargo a recursos extrapresupuestarios 2008-2009 (en dólares constantes de 2006-2007)
Africa	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	44.400.000
Empleo	42.600.000
Protección social	14.400.000
Dialogo social	14.100.000
	115.500.000
América Latina y el Caribe	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	28.000.000
Empleo	16.500.000
Protección social	7.000.000
Dialogo social	3.900.000
	55.400.000
Estados árabes	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	4.200.000
Empleo	2.800.000
Protección social	300.000
Dialogo social	500.000
	7.800.000

	Estimación de gastos con cargo a recursos extrapresupuestarios 2008-2009 (en dólares constantes de 2006-2007)
Asia y el Pacífico	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	56.400.000
Empleo	41.000.000
Protección social	16.300.000
Dialogo social	7.200.000
	120.900.000
Europa y Asia Central	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	14.100.000
Empleo	5.800.000
Protección social	5.700.000
Dialogo social	3.100.000
	28.700.000
Mundo	
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	12.800.000
Empleo	1.300.000
Protección social	6.300.000
Dialogo social	1.300.000
	21.700.000
Total	350.000.000

35. La Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó en junio de 2006 que la cooperación técnica debe seguir siendo un medio de acción importante de la OIT para alcanzar sus objetivos. Como respuesta a ello, los programas de trabajo decente por país, elaborados mediante procedimientos de consulta con los mandantes en el plano nacional, constituirán el mecanismo utilizado para llevar a cabo la cooperación técnica con los mandantes en los países, así como para integrar el Programa de Trabajo Decente en el marco de programación del sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, se seguirá prestando especial atención a la mejora de la aplicación del proyecto.

36. La OIT seguirá alentando la realización de acuerdos de asociación de varios años de duración con las instituciones donantes que estén en conformidad con sus propios ciclos de programación, sus prioridades estratégicas y sus reglas. Ello agilizará de manera importante el establecimiento de prioridades internas y los mecanismos de asignación de recursos, servirá de apoyo a la movilización local de recursos, facilitará una mayor coordinación entre los grupos donantes y permitirá explorar las alianzas públicas/privadas como fuente potencial de recursos extrapresupuestarios.

37. Como se indica en el cuadro 4, las prioridades de los donantes de recursos extrapresupuestarios se distribuyen de manera desigual entre los cuatro objetivos estratégicos. Además, los recursos extrapresupuestarios gastados en el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil representan una proporción sustancial de

la estimación total de los gastos extrapresupuestarios (estimada en más del 40 por ciento).

Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario propuesta

38. La cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (CSPO) constaría de las contribuciones voluntarias aportadas al presupuesto ordinario que vendrían a sumarse al nivel de las contribuciones aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo para todos los Estados Miembros. Se utilizaría junto con los fondos del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios para ampliar y fortalecer la capacidad de ejecución de los programas de trabajo decente por país en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y para reforzar los componentes de trabajo decente de los planes nacionales de desarrollo. Las prioridades para la utilización de la CSPO se derivarían del programa y presupuesto, las Reuniones Regionales de la OIT y las prioridades nacionales de los programas de trabajo decente por país.

39. Las contribuciones aportadas a la CSPO podrían vincularse a un determinado objetivo estratégico, a una región concreta o a ambas cosas. Esto permitiría a los posibles donantes y a la OIT responder con los menores costos de transacción posibles a las insuficiencias de recursos más urgentes, por ejemplo en África, en el marco de las prioridades establecidas por el presupuesto aprobado.

40. Las labores financiadas por la CSPO abarcarían:

- Una mayor cobertura técnica y geográfica de los programas de trabajo decente por país gestionados sobre la base de los resultados. Estos programas constituyen la contribución de la OIT al MANUD, a las estrategias de reducción de la pobreza y a los planes nacionales de desarrollo.
- La participación de la OIT y de sus mandantes en los procesos de reforma de las Naciones Unidas y en los programas experimentales del sistema coordinado de las Naciones Unidas («One UN»), en particular, en la inmensa mayoría de Estados Miembros donde no hay una presencia permanente de la OIT.
- El fortalecimiento de los mandantes tripartitos de la OIT para que puedan participar como interlocutores eficaces en los debates y procesos de adopción de decisiones sobre las políticas laborales, económicas y sociales, las estrategias de reducción de la pobreza y los planes y prioridades nacionales de desarrollo.
- El seguimiento de las decisiones adoptadas por las reuniones regionales como la Agen-

da Hemisférica 2006-2015 adoptada por la decimosexta Reunión Regional Americana, el Decenio del Trabajo Decente en Asia propuesto por la decimocuarta Reunión Regional Asiática y los resultados de la undécima Reunión Regional Africana que se celebrará próximamente (Addis-Abeba, 23 a 27 de abril de 2007).

- La mejora continua de la base de conocimientos de la OIT, de los productos para el desarrollo y de los medios de acción.
- La incorporación de los objetivos del trabajo decente en el sistema multilateral.

41. En el cuadro 5 se presentan estimaciones prudentes de las necesidades de recursos adicionales por objetivo estratégico y región, además de los recursos disponibles del presupuesto ordinario y de los recursos extrapresupuestarios previstos.

42. La estimación inicial de recursos adicionales es conservadora (aproximadamente un 6 por ciento del conjunto de recursos con cargo al presupuesto ordinario y a fondos extrapresupuestarios) a fin de probar la viabilidad del mecanismo propuesto y combinarlo de forma eficaz con el ciclo del programa y presupuesto.

Cuadro 5. Recursos previstos para la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario por objetivo estratégico y por región (en millones de dólares de los Estados Unidos)

	Africa	Américas	Estados árabes	Asia	Europa	Total
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	3,0	3,0	1,0	3,0	1,0	11,0
Empleo	10,0	3,0	2,0	5,0	1,0	21,0
Protección social	5,0	2,0	1,0	2,0	1,0	11,0
Diálogo social	4,0	3,0	2,0	2,0	2,0	13,0
Total	22,0	11,0	6,0	12,0	5,0	56,0

43. Se prevé que la CSPO se gestione como una cuenta por separado de conformidad con la Reglamentación financiera detallada y el Reglamento Financiero, y esté sujeta a todos los mecanismos de control establecidos, como las auditorías externas e internas así como los procedimientos ordinarios de control y evaluación. Está previsto que se rindan informes periódicos y consolidados al Consejo de Administración y a los contribuyentes, y que se reconozca plenamente la identidad de los donantes.

44. La CSPO presentaría un cierto número de ventajas:

- Reflejaría las prioridades del Consejo de Administración en la utilización estratégica de los recursos y reforzaría su función de evaluación y supervisión.
- Desde la perspectiva de los contribuyentes, sería una forma de integrar mejor y de ma-

nera transparente los fondos del presupuesto ordinario procedentes de las contribuciones prorrateadas y de las contribuciones voluntarias.

- Las contribuciones voluntarias a la CSPO no crearían ninguna nueva obligación para los Estados Miembros en los presupuestos futuros y no afectarían el nivel de base del presupuesto ordinario.
- La CSPO financiaría en primer lugar la asistencia directa a los países. Por consiguiente, podría atraer contribuciones de organismos que financian la cooperación para el desarrollo, así como de otros donantes y actores en el campo del desarrollo.
- Podría ser un mecanismo valioso para fomentar la cooperación Sur-Sur, el intercambio de experiencias y la solidaridad entre países en desarrollo, en particular en ámbi-

tos en los que la OIT podría complementar la cooperación bilateral entre estos últimos.

- Permitiría a la OIT apoyar las iniciativas destinadas a lograr coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas sobre una base financiera más segura.

Los resultados del programa y presupuesto

45. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009 se basan en los cuatro objetivos

estratégicos de la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente. En el cuadro 6 que figura a continuación se exponen los 14 resultados intermedios y los 34 resultados inmediatos. Estos últimos abarcan los cinco resultados conjuntos inmediatos así como los tres resultados inmediatos correspondientes a gobernanza, apoyo y gestión. En el cuadro se indican los recursos totales que contribuirían a obtener los resultados propuestos en cada resultado intermedio. Estos recursos proceden del presupuesto ordinario, de fondos extrapresupuestarios conforme a los procedimientos existentes y de la nueva CSPO.

Cuadro 6. Marco estratégico y total de recursos propuestos para 2008-2009

(en millones de dólares constantes de los EE. UU. de 2006-2007)	Presupuesto ordinario propuesto 2008-2009	Gasto extra-presupuestario 2008-2009	CSPO propuesta 2008-2009
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	86,7	160,0	11,0
1a. Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	16,8	15,0	5,0
1a.1 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas o prácticas que reflejan los principios y derechos fundamentales en el trabajo			
1b. Medidas específicas permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, y en especial las peores formas de trabajo infantil	12,4	141,5	3,0
1b.1 Aumenta la capacidad de los mandantes y los asociados en el ámbito del desarrollo para elaborar o poner en práctica políticas o medidas orientadas a la reducción del trabajo infantil			
1c. Amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y progresos considerables en su aplicación	57,5	3,5	3,0
1c.1 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo			
Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	135,2	110,0	21,0
2a. La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza	72,5	44,5	7,0
2a.1 Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y recomendaciones de política centradas en el crecimiento con alto coeficiente de empleo, el empleo productivo y la reducción de la pobreza			
2a.2 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en el ámbito del desarrollo para formular y aplicar políticas y programas de inversiones con alto coeficiente de empleo centradas en las infraestructuras			
2a.3 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas o programas centrados en el empleo de los jóvenes			
2b. Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces	25,2	21,5	6,0
2b.1 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y los mandantes para elaborar o aplicar políticas de formación			
2b.2 Mejora la capacidad de los Estados Miembros para establecer o prestar servicios de empleo			
2c. Las empresas sostenibles crean empleos productivos	37,5	44,0	8,0
2c.1 Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para formular políticas o disposiciones que generen más y mejores empleos en empresas y cooperativas sostenibles			
2c.2 Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para concebir programas de desarrollo económico local y mejorar las cadenas de valor y las empresas que generan más y mejores empleos			
2c.3 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para establecer programas de recuperación posterior a una crisis			

Objetivo estratégico núm. 3	89,8	50,0	11,0
Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos			
3a. Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas	31,6	14,5	4,0
3a.1 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas orientadas a la mejora de los regímenes de seguridad social			
3a.2 Mejora la capacidad de los Estados Miembros para gestionar los regímenes de seguridad social y aplicar políticas centradas en la mejora de los regímenes de seguridad social			
3b. Mejoran la seguridad y la salud y las condiciones laborales en los lugares de trabajo	40,6	2,5	2,0
3b.1 Aumenta la capacidad de los mandantes para formular o aplicar políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo			
3c. Se gestiona la migración de la mano de obra y los trabajadores migrantes gozan de protección y de un empleo decente	10,1	6,0	3,0
3c.1 Mejora la capacidad de los Estados Miembros para concebir políticas y programas centrados en la protección de los trabajadores migrantes			
3d. Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA	7,5	27,0	2,0
3d.1 Aumenta la capacidad de los mandantes tripartitos para concebir políticas y programas que abordan la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente			
3d.2 Mejora en los Estados Miembros la ejecución de las políticas y programas que se enfrentan a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente			
3d.3 Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas y en el acceso a la financiación nacional e internacional			
Objetivo estratégico núm. 4	129,1	30,0	13,0
Fortalecer el tripartismo y el diálogo social			
4a. Los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas	36,8	6,3	3,0
4a.1 Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de empleadores para los afiliados actuales y potenciales			
4a.2 Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de trabajadores para los afiliados actuales y potenciales			
4b. Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza	31,1	5,5	3,0
4b.1 Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas social y laboral			
4c. Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de las políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral	34,1	15,2	4,0
4c.1 Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas y legislación laborales por medio de un mayor diálogo tripartito entre los mandantes			
4c.2 Mejora de la capacidad de los Estados Miembros para llevar a la práctica las políticas y los programas			
4c.3 Aumenta la participación de los mandantes en el desarrollo económico y social en el plano regional/subregional			
4d. El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía	27,1	3,0	3,0
4d.1 Aumenta el nivel de consenso sobre cuestiones sociales y laborales en sectores económicos específicos			
4d.2 Aumenta la capacidad de los mandantes para elaborar políticas o programas centrados en la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos			
Total	440,8	350,0	56,0

Resultados conjuntos inmediatos

Políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente: aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en las labores de desarrollo para promover políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente a escala nacional, regional y mundial

Políticas integradas para la economía informal: aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas integradas con miras a mejorar la economía informal y facilitar la transición a la economía formal

Fortalecimiento de la inspección del trabajo: aumenta la capacidad de los Estados Miembros para llevar a cabo la inspección del trabajo

Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo: aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo

Microfinanciación en pro del trabajo decente: aumenta la participación de los mandantes en la formulación de políticas financieras

Resultados inmediatos correspondiente a gobernanza, apoyo y gestión

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

Mejora la aplicación por parte de la OIT de principios jurídicos y de gestión acertados, incluida la gestión en función de los resultados

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

46. Para cada resultado *intermedio* las propuestas de Programa y Presupuesto definen uno o varios resultados *inmediatos* de la acción de la OIT. Para cada resultado inmediato, los indicadores y metas totalmente revisados detallan los resultados previstos que la OIT se propone alcanzar como base para la evaluación del rendimiento. Los resultados inmediatos y los indicadores figuran en las distintas secciones organizadas por objetivo estratégico.

47. Las cuestiones transversales se abordan de dos formas distintas. Se determinan principios de acción comunes en cinco esferas: contribución a una globalización justa, a la superación de la pobreza mediante el trabajo, al fomento de la igualdad de género, a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y al aumento de la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo. Estos principios de acción comunes orientan todas las actividades de la OIT respecto de los cuatro objetivos estratégicos. Dichos principios se describen en los párrafos 118 a 139.

48. Además, en el cuadro 6 se enumeran cinco resultados conjuntos inmediatos. Los resultados conjuntos inmediatos se proponen en áreas que requieren una coordinación intensiva. En esta etapa, no es posible prever los recursos extrapresupuestarios con los que se podrá contar para los resultados conjuntos. En la sección sobre los resultados conjuntos inmediatos se indican los recursos del presupuesto ordinario.

49. Para cada resultado inmediato, se determinan los indicadores de rendimiento y se establecen las metas correspondientes. Las metas responden a las prioridades definidas por el Consejo de Administración, las regiones y los programas de trabajo decente por país.

Gestión para la obtención de resultados en materia de trabajo decente

50. Las propuestas de Programa y Presupuesto muestran avances en la aplicación de los principios y los métodos de gestión de los recursos para la obtención de resultados, que dan lugar a una mayor orientación y concentración de

los recursos en torno a las prioridades del Programa de Trabajo Decente.

51. Se ha aclarado la jerarquía de los resultados. El objetivo a largo plazo de la Organización y de su mandato está plasmado en el Programa de Trabajo Decente y sus cuatro objetivos estratégicos. Se ha determinado un número limitado de resultados intermedios que corresponden a las prioridades de los mandantes. Los resultados intermedios se refieren a ámbitos amplios en los que es deseable y necesario introducir cambios de conformidad con los valores, los principios y el mandato de la OIT.

52. Los resultados inmediatos, incluidos los resultados conjuntos inmediatos, son los cambios que se espera que se produzcan a raíz de las medidas emprendidas por la Oficina en cooperación con sus mandantes. Se trata de resultados respecto de los cuales se pueden exigir razonablemente responsabilidades a la OIT, y a partir de los cuales se evalúa la actuación de la OIT y se rinden informes al respecto, comparando los resultados inmediatos previstos con los logros alcanzados.

53. La selección y formulación de resultados inmediatos ha estado directamente influida por los programas de trabajo decente por país. En ningún bienio anterior las propuestas se habían basado tanto en las prioridades de las regiones. A su vez, los resultados inmediatos influirán en la aplicación de los resultados de los programas de trabajo decente por país. Estos resultados recibirán un apoyo integrado con el respaldo de todos los recursos de que disponga la Oficina.

54. A raíz de este énfasis renovado en las prioridades del Programa de Trabajo Decente, se han reorientado algunos de los programas y modernizado las unidades administrativas.

55. Se rendirán informes sobre la aplicación del programa y presupuesto a nivel del resultado inmediato, con lo que se garantizará información más detallada y una mayor rendición de cuentas. Se están mejorando las funciones de IRIS con el fin de garantizar para 2008-2009 la puesta en marcha de un sistema de control de los recursos con ese grado de detalle.

56. Todos los indicadores que miden el logro de los resultados inmediatos se han revisado a fondo y perfeccionado con arreglo a criterios uniformes

(específicos, mensurables, realistas, de duración determinada).

57. El presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios son las principales fuentes de financiación de los programas de trabajo decente por país, que constituyen el conducto más importante para la prestación de asistencia de la OIT a los países y regiones. Se ha establecido una meta específica conforme a la cual el 70 por ciento de los recursos de los programas regionales y el 40 por ciento de los recursos de los programas técnicos de la sede se canalizarán a través de los programas por país para finales de 2009.

58. Se ha aclarado la finalidad de las estrategias transversales o temáticas. Se proponen principios de acción comunes, que se aplican a toda las acciones e intervenciones de la OIT con respecto a una globalización justa, la superación de la pobreza mediante el trabajo, la igualdad de género, las normas internacionales del trabajo, y el tripartismo y el diálogo social.

59. La OIT tratará de apoyar el nuevo sistema de Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas en los países para que beneficie a todo el sistema de las Naciones Unidas. La observancia del «principio del cortafuegos» (*firewall principle*) entre el Coordinador Residente y el PNUD revestirá especial importancia en este sentido. Junto con el PNUD, la OIT está adoptando una nueva iniciativa para intensificar la colaboración entre las dos organizaciones en las regiones y los países. Esta colaboración comprende la formación y orientación mutuas que se proporcionarán a través del Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín a los Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas sobre el Programa de Trabajo Decente y a los directores de las oficinas exteriores de la OIT sobre las prácticas operativas del PNUD.

60. Las propuestas de Programa y Presupuesto están en consonancia con la estrategia de gestión basada en los resultados adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2006.

61. La estrategia de la tecnología de la información apoya la estrategia de programa y presupuesto de dos formas fundamentales, que abarcarán la elaboración de nuevas herramientas para que los directores puedan supervisar la aplicación de su programa y presupuesto y plan de trabajo respectivos. La tecnología proporcionará también información más detallada y oportuna sobre la ejecución y el resultado del programa de

la OIT y contribuirá a proporcionar una mayor transparencia al Consejo de Administración y los donantes.

62. La estrategia en materia de recursos humanos apoyará la estrategia de programa y presupuesto a través de una utilización y gestión más eficaz de los recursos humanos de la OIT.

63. En 2008, se aplicará plenamente un sistema revisado de gestión del rendimiento, que reflejará las buenas prácticas dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. El objetivo del sistema revisado es integrar de forma conjunta los principios de gestión basada en los resultados, la planificación, la rendición de cuentas, la motivación y el reconocimiento.

64. Se seguirá aplicando el nuevo sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos en 2008-2009. El nuevo sistema mejorará el tiempo de respuesta para cubrir las vacantes y permitirá una prospección más centrada en países y regiones no representados o infrarepresentados.

65. La OIT seguirá haciendo uso de los fondos destinados al desarrollo del personal durante 2008-2009 para garantizar un programa de desarrollo y aprendizaje coherente, equitativo y eficaz en toda la Oficina en apoyo de la estrategia de las propuestas de Programa y Presupuesto. Las enseñanzas extraídas durante 2006-2007 apoyarán los esfuerzos desplegados por la Oficina para establecer una cultura del aprendizaje.

66. La Oficina seguirá prodigando esfuerzos para reequilibrar la estructura de grados, teniendo en cuenta las necesidades de la Oficina así como los resultados de la revisión de la estructura de grados y el examen de la estructura exterior llevado a cabo en 2007.

* * *

67. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, resumidas precedentemente, y detalladas en las secciones subsiguientes, se centran en las prioridades de trabajo decente examinadas por el Consejo de Administración en su 297.^a reunión (noviembre de 2006). Las propuestas constituyen un avance en la aplicación del enfoque de un programa y presupuesto estratégico aprobado en 1999. El objetivo de este enfoque es aumentar cada vez más la eficacia y eficiencia de una organización que presta los servicios que necesitan sus mandantes.

Prioridades regionales

68. En los siguientes párrafos se exponen las prioridades establecidas para la OIT en cada región. Las prioridades regionales se basan en las conclusiones de las reuniones regionales y en las consultas mantenidas con los mandantes en cada región. Los resultados intermedios y los resultados inmediatos definidos en el marco estratégico responden a estas prioridades regionales. Para cada región se presenta un diagrama circular sobre el desglose de los resultados de los programas de trabajo decente por país por objetivo estratégico. Este desglose es válido para 2006-2007 y se prevé que se trasladará al bienio 2008-2009, no obstante la flexibilidad requerida para adaptarse a un cambio de situación.

Africa

Crecimiento económico sostenido

69. Los programas regionales para Africa abarcan actualmente 53 países.

70. Entre 2000 y 2005 la mayor parte de los países africanos registró un crecimiento económico sostenido; la actividad económica en Africa aumentó casi un 5 por ciento en 2005. En algunos casos, la mejora se debió a un importante aumento de la ayuda oficial para el desarrollo, impulsada en gran medida por el alivio de la carga de la deuda y la asistencia de emergencia, mientras que en otros la mayor estabilidad económica desempeñó un papel importante. En otros casos, el crecimiento se vio impulsado por los altos precios alcanzados por los minerales y otras materias primas, en particular el petróleo.

Pobreza persistente

71. Desgraciadamente, este notable crecimiento económico no dio lugar a una reducción de la pobreza ni del desempleo. Actualmente, casi la mitad de la población del continente vive con menos de un dólar de los Estados Unidos al día, lo que representa una proporción mayor que hace 20 años. En Africa Subsahariana, 110 millones de personas se consideran «trabajadores pobres», en su mayoría mujeres que viven en zonas rurales. Oficialmente se estima que hay casi 30 millones de personas desempleadas, esto es, casi el 10 por ciento de la población en edad de trabajar, y esta cifra es muy superior en el caso de los jóvenes. Asimismo, sigue aumentando el número de trabajadores empleados en la economía informal. Es necesario resolver esta paradoja aparente (una pobreza crónica y un fuerte

crecimiento económico a lo que se suman los conflictos y las crisis) a través de la creación de nuevos puestos de trabajo con ingresos superiores al umbral de pobreza.

Traectorias diversas en relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio

72. En Africa Subsahariana, sólo unos cuantos países empiezan a cumplir el ODM de reducir la pobreza a la mitad para 2015. En Africa Septentrional las perspectivas son mejores, pues, Argelia, Egipto, Jamahiriya Arabe Libia, Marruecos y Túnez están en vías de lograr dicho objetivo. El VIH/SIDA sigue causando estragos en la economía y el tejido social del continente, en el que la mayor parte de las personas afectadas todavía no tienen fácil acceso a los medicamentos antirretrovirales. Las mujeres se ven particularmente afectadas ya que son ellas quienes registran las mayores tasas de infección y son las principales encargadas del cuidado de otras personas. El trabajo infantil sigue siendo un reto importante, pues el número de niños trabajadores está de hecho en aumento.

Enfoque regional de la política de empleo

73. Las prioridades de la OIT para Africa se volverán a examinar en la undécima Reunión Regional Africana en abril de 2007. La puesta en práctica del Plan de Acción adoptado por la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre empleo y alivio de la pobreza en Africa (Ouagadougou, septiembre de 2004) seguirá definiendo las prioridades de la OIT. La Cumbre situó al Programa de Trabajo Decente al más alto nivel político y los dirigentes políticos africanos han reiterado, en numerosas ocasiones, el llamamiento de la Cumbre a considerar «la creación de empleo como un objetivo explícito y central de nuestras políticas económicas y sociales» a todos los niveles. La OIT está trabajando estrechamente con la Comisión de la Unión Africana, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Africana, las comunidades económicas regionales y los mandantes nacionales para lograr que el empleo ocupe un lugar central en los marcos y políticas de desarrollo nacionales, regionales y continentales. A nivel nacional, esto se realiza a través de la formulación y la aplicación de los programas de trabajo decente por país.

Fortalecimiento de la capacidad técnica de los mandantes

74. Para lograr que el trabajo decente sea una realidad en Africa, la OIT seguirá desplegando esfuerzos con miras a fortalecer la capacidad técnica de sus mandantes tripartitos para que puedan influir en las decisiones en materia de políticas y financiación de los gobiernos nacionales, las instituciones regionales y subregionales, las instituciones financieras internacionales y los donantes bilaterales y privados. Esta labor se basará en la orientación política inscrita en las normas internacionales del trabajo y los documentos de política tripartitos adoptados por la OIT. La OIT pondrá sus conocimientos e instrumentos a disposición de una gran diversidad de asociados para lograr que las intervenciones orientadas al desarrollo sean más eficaces y favorables al empleo. En las intervenciones se prestará especial atención a lo siguiente: mejorar la capacidad nacional para reunir y analizar información relativa al mercado de trabajo con miras a establecer políticas activas de mercado de trabajo; establecer y aplicar programas de empleo para los jóvenes; promover la capacidad empresarial de las mujeres; apoyar los programas de inversión en infraestructura con alto coeficiente de mano de obra (en particular en países que salen de una crisis o un conflicto); luchar contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo; y ampliar la cobertura de la protección social al sector informal combinando la prevención y el seguro.

Fortalecimiento del diálogo social

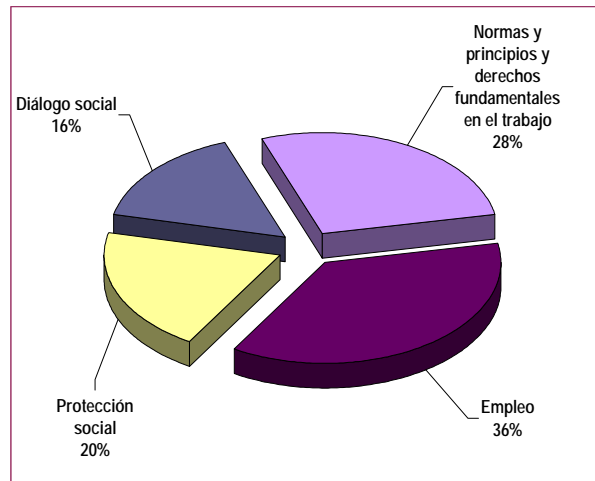
75. El diálogo social y las instituciones tripartitas son esenciales para promover y aplicar el Programa de Trabajo Decente a fin de lograr una mejor gobernanza. Esto entraña la participación activa en la redacción y puesta en práctica de estrategias de reducción de la pobreza y la promoción de la integración regional y subregional. También pueden contribuir a atraer y fomentar una inversión nacional y extranjera directa que propicie el empleo y respete los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. La OIT seguirá esforzándose por fortalecer la capacidad de sus mandantes y de sus instituciones a fin de que puedan desempeñar el papel que les corresponde en este contexto.

Aumento de la cooperación

76. La capacidad de la OIT para establecer asociaciones estratégicas y lograr una coherencia de políticas con otras organizaciones de desarrollo activas en la región será determinante del éxito que tenga con respecto a conseguir que el empleo ocupe un lugar central en las políticas eco-

nómicas y de desarrollo. Así pues, la Organización intensificará su participación en los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países, sus vínculos con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y su cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, en particular con el PNUD y la Comisión Económica para Africa, así como con la Comisión de la Unión Africana, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y el Banco Africano de Desarrollo. La OIT también trabajará en estrecha colaboración con la Secretaría Conjunta recientemente establecida de la Unión Africana, el Banco Africano de Desarrollo y la Comisión Económica para Africa y con la propia Comisión Económica para Africa a fin de establecer un foro regional del empleo.

Gráfico 1. Africa: Desglose de los resultados de los programas de trabajo decente por país por objetivo estratégico



77. En Africa, los resultados de los programas de trabajo decente por país reflejan la prioridad dada a las cuestiones relativas a la política de empleo, la creación de empresas y las calificaciones, a las que siguen los derechos en el trabajo, la protección social (con especial énfasis en la lucha contra el VIH/SIDA) y el diálogo social.

Las Américas

78. Los programas regionales para las Américas abarcan actualmente 33 países y otros ocho países y territorios.

79. Desde 1999, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores han decidido convertir el trabajo decente en el eje de las políticas de desarrollo económico y social. En las cumbres Interamericana, Latinoamericana y de la Unión Europea (UE), los Jefes de Estado y de Gobierno aprobaron declaraciones y planes de acción centrados en la promoción del trabajo decente. En 2006, en la

decimosexta Reunión Regional Americana se adoptó un Decenio del Trabajo Decente y una Agenda Hemisférica 2006-2015 a fin de lograr resultados concretos con respecto a las metas de los ODM para 2015.

Aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

80. Las legislaciones laborales eficaces que aplican principios y derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para lograr relaciones de trabajo más justas y garantizar el respeto por los sindicatos, la libertad sindical y la negociación colectiva. Se dará especial importancia a la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, así como a la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación racial y étnica.

Fortalecimiento de la gobernanza democrática

81. Como se señaló en la decimosexta Reunión Regional Americana, a fin de generar confianza en la democracia y en el diálogo social en la región es necesario crear empleo de mejor calidad, lo que requiere la modernización de las instituciones laborales. Es necesario fortalecer los ministerios de trabajo y aumentar su capacidad para influir en las políticas económicas y sociales. La inspección del trabajo necesita contar con una capacidad adecuada para las tareas de prevención y control a fin de hacer cumplir las normas internacionales del trabajo. Asimismo, es necesario fomentar y coordinar las instituciones de protección social que se ocupan de la salud y las pensiones. Se estimulará el diálogo sobre políticas entre los mandantes de la OIT y los partidos políticos, los parlamentos, las autoridades locales y los actores económicos y sociales pertinentes con el fin de desarrollar un fuerte apoyo multipartito para la aplicación del Programa de Trabajo Decente.

82. Las instituciones y el diálogo tripartito son indispensables para lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas y sociales. Para aumentar la influencia de los interlocutores sociales en las políticas económicas y sociales es necesario el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como el desarrollo de sus capacidades técnicas. Se alentará el intercambio de experiencias con miras a explorar medios para desarrollar instituciones de diálogo social apropiadas y consejos económicos y sociales adaptados a las realidades de cada país.

Reducción de la pobreza a través de políticas económicas y de empleo dinámicas

83. Pese a las perspectivas económicas prometedoras, se observa un retraso en lo que respecta a la cantidad y la calidad del empleo en la región. Grandes segmentos de la población se siguen ganando la vida a duras penas en la economía informal o están en situación de desempleo declarado. Las medidas eficaces de reducción de la pobreza a nivel micro y macroeconómico deberían centrarse en las políticas de empleo y de protección social.

84. La OIT seguirá fomentando las mejoras de la competitividad mediante el fortalecimiento de las competencias de los recursos humanos, centrándose en el desarrollo de las calificaciones y extendiendo la formación profesional a grupos vulnerables, especialmente los jóvenes, pero también a los trabajadores desplazados de cierta edad. A fin de aumentar la productividad laboral en la región, se prestará especial atención a la transición entre la escuela y el trabajo y a la calidad de la formación profesional. Se proporcionará más información sobre el mercado de trabajo, en particular en lo que respecta a los efectos de la globalización.

85. Se concederá especial importancia a las políticas nacionales y locales encaminadas a promover el empleo productivo, la formación profesional, y las medidas para aumentar la productividad. Se proporcionará apoyo a las microempresas y las pequeñas empresas para aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo, como medio de lograr mejores condiciones de vida para los trabajadores. Se prestará especial atención a los jóvenes, las mujeres y los sectores más vulnerables de la sociedad. A fin de contribuir a corregir las desigualdades persistentes en la distribución de los ingresos, la OIT promoverá políticas salariales que vinculen los aumentos salariales a la productividad y al costo de vida.

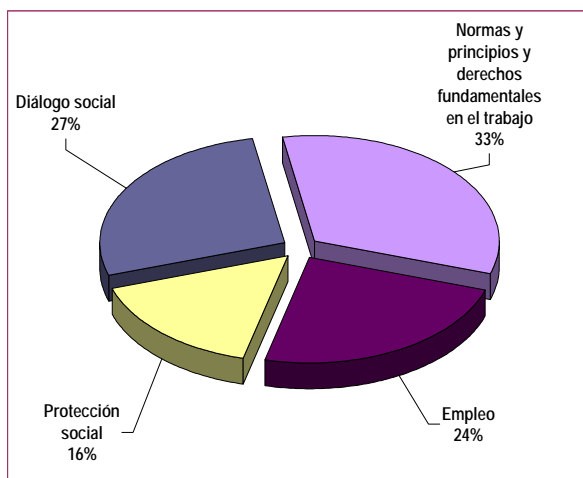
Ampliación y fortalecimiento de los sistemas de protección social con miras a la cohesión social

86. Los programas encaminados a ampliar la cobertura de la protección social formarán parte de un enfoque integrado para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Se formularán propuestas para los sectores vulnerables del mercado de trabajo, como los jóvenes, las mujeres, los trabajadores rurales y los de la economía informal, así como los trabajadores domésticos. Se concebirán políticas de empleo y de protección social para apoyar el crecimiento económico y el empleo formal.

87. La OIT prestará asistencia a los mandantes para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales apoyando a las instituciones y programas nacionales para que proporcionen información sobre la seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se promoverán sistemas participativos para obtener el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de establecer sistemas eficaces de seguridad y salud en el trabajo. Se incrementarán los programas relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, en particular en los países del Caribe.

88. Se prestará especial atención en la región a la gestión organizada de la migración laboral, así como a la ratificación y aplicación de las normas de la OIT que protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes. La OIT apoyará las mejoras de los datos estadísticos. Asimismo, ayudará a los mandantes a mejorar la gestión de los flujos de migración laboral, y a establecer disposiciones que protejan a los trabajadores migrantes en los países en los que el problema es más acuciante.

Gráfico 2. Las Américas: Desglose de los resultados de los programas de trabajo decente por país por objetivo estratégico



89. Las medidas destinadas a aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituyen la principal prioridad de las Américas, a las que siguen de cerca la gobernanza económica y social a través de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la política de empleo.

Los Estados árabes

90. Los programas regionales para los Estados árabes abarcan actualmente 11 países y un territorio.

91. Los Estados árabes siguen estando muy afectados por la evolución política y socioeconómica a nivel mundial. Los países de la región, ya estén dotados de recursos naturales o estén saliendo de una crisis, se ven influidos por esta evolución de muy diferentes formas. Sin embargo, existen retos comunes para promover el trabajo decente en la región.

92. A través de las reformas de los marcos jurídicos y de políticas y del fomento de la capacidad, los países de la región han adoptado diversas medidas para abordar los retos socioeconómicos, incluida la reducción de la pobreza, la creación de empleo y la protección social. En líneas generales, la región registró un fuerte crecimiento económico, pero la creación de empleos decentes no bastó para responder al rápido aumento de la fuerza de trabajo. Las tasas de desempleo siguen siendo altas, en particular entre los jóvenes y las mujeres. La globalización y el comercio están afectando negativamente a los grupos desfavorecidos, en particular las mujeres, los jóvenes y los trabajadores del sector informal en rápida expansión.

93. Para reducir los déficit de trabajo decente en la región árabe, la labor se centrará en las siguientes prioridades.

Creación de empleo y empleo de los jóvenes

94. El empleo es el medio más sostenible de superar la pobreza. Hay una necesidad constante de mejorar la calidad y disponibilidad de la información sobre el mercado de trabajo. La información fiable sobre el mercado de trabajo permite la formulación de políticas y programas de empleo viables destinados a mejorar la calidad y la cantidad del empleo, incluido el empleo de los jóvenes. Se dará especial importancia a la formulación de políticas de empleo y de formación, así como al fortalecimiento de las capacidades de los ministerios de trabajo, las instituciones de formación profesional y los servicios de empleo. A fin de que las microempresas y las pequeñas empresas puedan generar empleos decentes, es necesario establecer un marco jurídico y normativo adecuado, así como programas para mejorar las calificaciones y conocimientos empresariales, en particular entre los jóvenes.

Creación de plataformas para el diálogo social

95. Como consecuencia de la democratización, los acuerdos de libre comercio, y la adhesión de algunos países árabes a la Organización Mundial del Comercio, la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo han cobrado mayor importancia. Se prestará especial

atención al establecimiento y consolidación de los marcos jurídicos y de políticas que favorecen el diálogo social. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores seguirá siendo una prioridad, a fin de garantizar su participación efectiva en el diálogo político sobre las reformas socioeconómicas, el empleo de los jóvenes, los códigos laborales, las reformas de las pensiones, la igualdad de género y la migración laboral. Asimismo, se prestará asistencia para mejorar los servicios de administración del trabajo y fortalecer su papel en el diálogo social.

Ampliación de la cobertura de la protección social para todos

96. La protección social es un medio importante para lograr una mayor integración económica y reducir la pobreza. Se dará prioridad a ampliar la cobertura de la seguridad social. Esta ampliación debería abarcar a los trabajadores de la economía informal (en la que trabajan muchas mujeres), los trabajadores de las zonas rurales y los de los segmentos más pobres de la población. La acción de la OIT se centrará en reformar los sistemas de seguridad social para que incluyan, por ejemplo, las cajas de seguro de desempleo y los regímenes de pensiones. Se concederá especial importancia a fortalecer las capacidades de las instituciones de seguridad social para mejorar su gobernanza. Estas instituciones revisten un creciente interés para la región dado el desempleo y la pobreza reinantes.

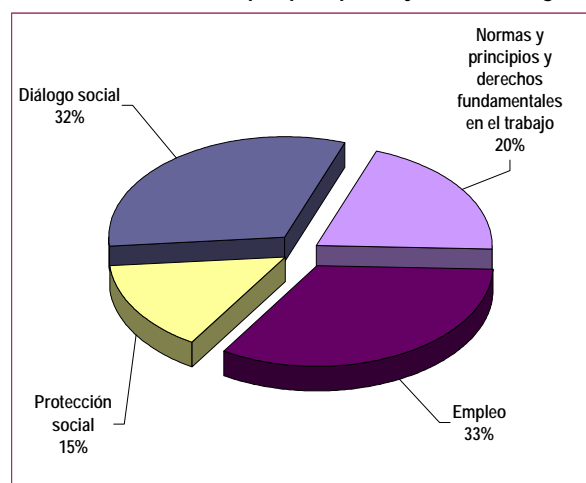
97. Además, se prestará atención al fortalecimiento de las políticas y estrategias a fin de garantizar una protección social básica para los grupos desatendidos, como los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores migrantes, y las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en particular. Si bien hay cada vez mayor conciencia de la necesidad de mejorar la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo, las políticas y servicios a ese respecto no son adecuados. Los esfuerzos se centrarán en promover la capacidad en las instituciones y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Asistencia a los países y territorios afectados por crisis

98. Hay una necesidad apremiante de rehabilitación social y económica en Iraq, los territorios árabes ocupados y el Líbano. La cooperación regional e internacional es esencial en ese sentido. Se dará especial importancia a promover el rápido restablecimiento de los medios de vida entre las poblaciones más gravemente afectadas, en particular en los territorios ocupados. Esto entrañará la utilización de tecnologías con alto coeficiente de empleo para generar empleos e

ingresos. Se prestará especial atención a promover la capacidad de las autoridades gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras partes interesadas. La OIT colaborará estrechamente con los organismos de las Naciones Unidas y sus mecanismos de coordinación.

Gráfico 3. Los Estados árabes: Desglose de los resultados de los programas de trabajo decente por país por objetivo estratégico



99. En los Estados árabes, las dos primeras prioridades son el empleo, en particular la adquisición de calificaciones y la creación de empleo, y el diálogo social, en particular el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, seguidas de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la ampliación de la cobertura de la protección social.

Asia y el Pacífico

100. Los programas regionales para Asia y el Pacífico abarcan actualmente a 33 países y las islas del Pacífico Sur (16).

101. La región de Asia y el Pacífico está liderando la economía mundial en términos de desarrollo económico y aumento de la productividad. No obstante, la creación de empleo no ha ido a la par de estos resultados. Un aspecto crítico del déficit de puestos de trabajo es su repercusión en el empleo de los jóvenes. La crisis del empleo también está frenando los progresos en lo que respecta a reducir la pobreza.

102. Mientras que los programas nacionales reflejan la diversidad de la región, existen muchas prioridades comunes y marcos de cooperación regional sólidos, que son producto de los estrechos lazos creados a través de los sistemas de producción globales, el comercio, la inversión y los flujos financieros y de mano de obra. La creación de redes, las bases de datos comunes y la

cooperación regional pueden basarse en esos lazos para compartir conocimientos, experiencias y técnicas en la promoción del trabajo decente y la reducción de la pobreza. Dada la vulnerabilidad de la región ante los desastres naturales y demás crisis, es prioritario mejorar la preparación para poder responder con rapidez.

103. Las prioridades de la región responderán a estas circunstancias y darán seguimiento a las conclusiones de la Decimocuarta Reunión Regional Asiática, en la que se pidió que se iniciase un Decenio del Trabajo Decente en Asia. A través de actividades de promoción y comunicación, la Oficina de la OIT en Tokio seguirá apoyando al Programa de Trabajo Decente mediante el fortalecimiento de asociaciones con las instituciones nacionales y la movilización de recursos para su aplicación.

Aumento de la competitividad, la productividad y el empleo

104. El aumento de la productividad es esencial para que los países de Asia sigan siendo competitivos y reduzcan de forma efectiva la pobreza de los trabajadores. No obstante, el aumento de la productividad puede afectar al empleo y no siempre se traduce en salarios más altos o en mejores condiciones de trabajo. La prioridad es hacer posible que los países promuevan sectores con potencial de crecimiento y de empleo decente, en los que el aumento de la productividad traiga consigo mayores ingresos para los trabajadores. Los programas de trabajo decente por país promoverán políticas favorables al empleo, que tengan en cuenta las cuestiones de género y vinculen los sectores de crecimiento rápido con la economía informal y la agricultura rural. Estos programas fomentarán también las innovaciones en el lugar de trabajo que mejoren la productividad de los trabajadores y al mismo tiempo garanticen el cumplimiento de las normas laborales, la seguridad y salud en el trabajo y unos salarios justos. Se prestará especial atención al desarrollo de las calificaciones, las políticas y los sistemas que preparen a los trabajadores para los sistemas de trabajo de alto rendimiento y las condiciones cambiantes del mercado de trabajo.

Mejora de la gobernanza del mercado de trabajo

105. Los países necesitan leyes, instituciones y administraciones laborales que consigan un equilibrio eficaz entre las necesidades y las preocupaciones de los empleadores y los trabajadores por una mayor flexibilidad y seguridad en el empleo. Todas ellas deberán tener en cuenta la evolución de la relación de trabajo y la importante economía informal, que emplea a la inmensa mayoría de mujeres y trabajadores no agrícolas. Los progra-

mas de trabajo decente por país se centran cada vez más en la asistencia técnica orientada a la reforma de la legislación laboral y a la modernización de la inspección del trabajo, los servicios de empleo y los mecanismos de solución de conflictos. Se hará especial hincapié en mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos para participar efectivamente en las estructuras de gobernanza. Ello incluirá iniciativas para intercambiar información sobre políticas de flexiguridad basadas en el diálogo social y el respeto de los derechos de los trabajadores. Un acceso ampliado a una base de datos regional sobre el trabajo decente permitirá controlar mejor la repercusión de las reformas del mercado de trabajo.

Ampliación de la protección social

106. La protección social limitada sigue siendo uno de los déficit de trabajo decente que más retos plantea dado el elevado número de trabajadores de la economía urbana informal y la agricultura rural que no están cubiertos por ella. Las pautas cambiantes del empleo, la migración laboral, el rápido envejecimiento de la población, el VIH/SIDA y los nuevos peligros para la seguridad y salud en el trabajo plantean problemas adicionales. Se pondrá especial énfasis en la puesta en marcha del Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, así como en los servicios técnicos, los productos del saber y el asesoramiento en materia de política con objeto de extender la protección social a la economía informal.

Erradicación del trabajo infantil y creación de oportunidades para los jóvenes

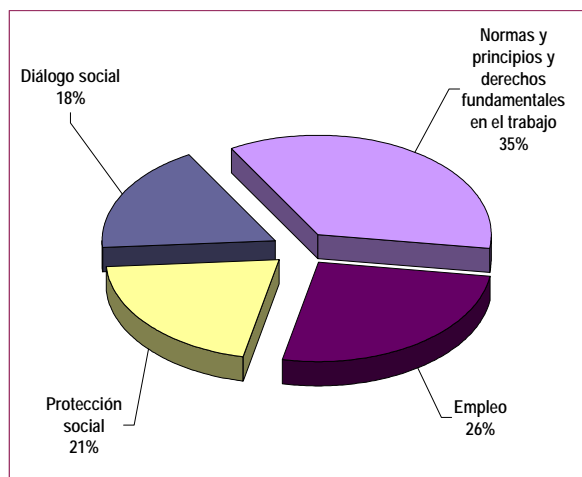
107. La labor encaminada a erradicar el trabajo infantil es una de las contribuciones más directas que los programas de trabajo decente por país pueden aportar para hacer realidad los ODM. En 2004, la región contaba con dos tercios de los niños económicamente activos y con la mitad de los jóvenes desempleados del mundo. Al mismo tiempo, la región de Asia y el Pacífico tiene la tasa de envejecimiento de la población más alta del mundo. Los programas de trabajo decente por país darán prioridad a una integración global de las cuestiones relativas al trabajo infantil y el empleo de los jóvenes en las políticas y programas de desarrollo nacionales y en las estrategias de lucha contra la pobreza. Las actividades de concienciación y los productos del saber pondrán de relieve las repercusiones sociales y económicas de las tendencias demográficas. La estrategia también hará hincapié en: la cooperación con el Equipo Mundial Especial sobre el Trabajo Infantil y la Educación para todos, las medidas que faciliten la transición de la escuela al trabajo, los programas sobre responsabilidad social de las empresas, las oportunidades de experiencia labo-

ral para los jóvenes y la adaptación de la educación y la formación a las necesidades del mercado laboral.

Mejora de la gestión de la migración laboral

108. La migración laboral al extranjero ha crecido a una tasa anual del 6 por ciento en la región. La aplicación del Plan de acción regional sobre migración laboral ayudará tanto a los países de emigración como a los de inmigración a abordar de manera efectiva esta cuestión como componente de una política de empleo que tenga en cuenta las cuestiones de género. Ello contribuirá a proteger los derechos de los trabajadores migrantes y a reducir la trata de personas. El Plan de acción reforzará el establecimiento de redes entre las instituciones pertinentes de la región para intercambiar información, compilar estadísticas y proporcionar formación conjunta al personal. Asimismo, fomentará la adopción de repertorios de recomendaciones prácticas sobre contratación y protección de los trabajadores migrantes y promoverá la utilización efectiva de las remesas de los migrantes. Además, se adaptarán las herramientas disponibles para abordar las cuestiones de migración interna.

Gráfico 4. Asia y el Pacífico: desglose de los resultados de los programas de trabajo decente por país por objetivo estratégico



109. En Asia y el Pacífico el principal centro de atención es la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en lo que se refiere al trabajo infantil. Los resultados de los programas de trabajo decente por país también reflejan la prioridad dada al empleo, en especial al desarrollo de las calificaciones; la protección de los trabajadores, en particular en la economía informal; la ampliación de la cobertura de la protección social, y el diálogo social, en especial con respecto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la gobernanza económica y social.

Europa y Asia Central

Trabajo decente: un objetivo nacional, europeo y global

110. En la actualidad, existen programas regionales para Europa y Asia Central en 52 países con niveles de ingresos muy diversos. La ampliación de la Unión Europea en 2004 y 2007 ha obligado a la OIT a reajustar su asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica que proporciona a Europa Sudoriental, Europa Oriental, el Cáucaso y Asia Central.

111. Las prioridades de la mayoría de estos países vienen definidas por sus perspectivas de integrarse en la Unión Europea o, para otros, de participar en la Política Europea de Vecindad. En lo que respecta a los países balcánicos occidentales y Turquía, la OIT prestará asistencia para mejorar el marco político e institucional de estos países de cara a su posible adhesión a la Unión Europea. Los países que participan en la Política Europea de Vecindad solicitan la ayuda de la OIT para adaptar gradualmente sus instituciones y políticas nacionales a las normas de la Unión Europea. Otros países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) buscan la ayuda de la OIT para mejorar sus políticas sociales y de empleo y así reforzar la democratización y seguir desarrollando sus economías nacionales.

112. El objetivo global de la ayuda de la OIT en todos estos países es afianzar el trabajo decente para que se convierta en un objetivo nacional y conseguirlo a través de los programas de trabajo decente por país. Asimismo, las cuestiones de género estarán plenamente integradas en todas las actividades de la OIT. La reestructuración de las oficinas de la OIT en Europa Occidental permitirá reforzar las Oficinas Subregionales de la OIT en Moscú y Budapest. También creará vínculos más estrechos con la Comisión Europea, principal interlocutor internacional de la OIT en Europa. Se ha previsto que la Octava Reunión Regional Europea se celebre en 2009.

Apoyo activo al Programa de Trabajo Decente

113. Los programas de trabajo decente por país son la principal herramienta de cooperación de la OIT en los países, en los que las prioridades y los resultados se establecen en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos nacionales. La formulación y puesta en práctica de los programas de trabajo decente por país se coordinará estrechamente con los programas de la Unión Europea, las Naciones Unidas y demás interlocutores en materia de desarrollo. Asimismo, las actividades de financiación, comunicación y

promoción de las oficinas de Europa Occidental se orientarán a apoyar una aplicación óptima de los programas de trabajo decente por país de la OIT.

Mejora de la gobernanza a través de los derechos de los trabajadores y el diálogo social

114. Con objeto de reforzar el desarrollo democrático en la región, la OIT alentará a los países a ratificar los ocho convenios fundamentales de la OIT, así como otros convenios importantes. Asimismo, prestará asistencia para modificar la legislación nacional de manera que se ajuste a los convenios ratificados y garantice una aplicación adecuada de la legislación en la práctica de todos los días. La OIT organizará actividades de formación para juristas procedentes de organismos gubernamentales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y prestará asesoramiento jurídico y político. Con el fin de compartir la experiencia internacional y las prácticas óptimas, se facilitará la creación de redes de juristas, servicios públicos de empleo y oficinas de inspección del trabajo dentro de las subregiones. El fortalecimiento del diálogo social tripartito y la negociación colectiva bipartita a todos los niveles seguirá siendo una prioridad para la labor de la OIT en la región.

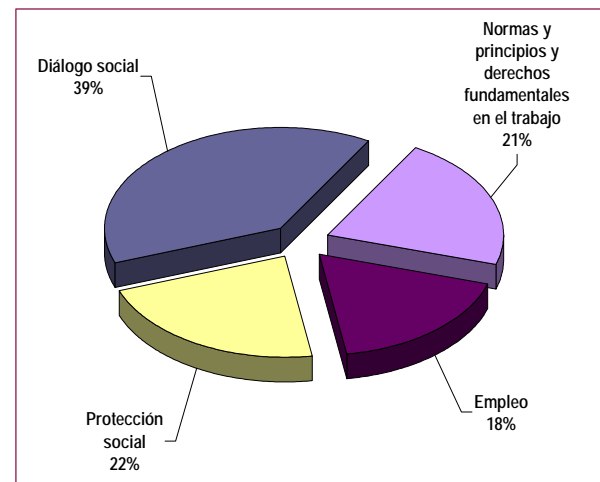
Mejora del empleo y la protección social

115. Para poder hacer frente al reto del empleo en la región se necesita crear un número suficiente de nuevos y mejores puestos de trabajo. Para ello se requiere una combinación de políticas de inversión y macroeconómicas sólidas, así como unas políticas e instituciones del mercado de trabajo eficientes. Dentro del marco del «Proceso de Bucarest», la OIT se esforzará por desarrollar la capacidad de los servicios nacionales de empleo. Asimismo, continuará apoyando la mejora de las políticas activas del mercado de trabajo con objeto de corregir las desigualdades y promover la integración de los grupos desfavorecidos, haciendo especial hincapié en los jóvenes y los trabajadores de más edad. En los países de la Comunidad de Estados Independientes, la ayuda de la OIT se centrará en formular y poner en práctica estrategias nacionales de empleo, así como planes de acción que promuevan el empleo asalariado y el empleo por cuenta propia, especialmente el de los jóvenes. La OIT se esforzará también por ayudar a los gobiernos y los interlo-

cutores sociales a desempeñar una función más importante en la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas de empleo y de mercado de trabajo. La erradicación del trabajo infantil mediante un mejor acceso a la educación, y la integración de los jóvenes y los padres de los niños trabajadores en el mercado laboral seguirán siendo cuestiones prioritarias.

116. La migración laboral es una realidad social en todos los países de Europa y Asia Central, que tiene efectos positivos y negativos. Los responsables de la formulación de políticas tienen que abordar los retos que plantean particularmente la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de mujeres y niños, la prevención de la migración ilegal, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y el fomento del retorno de los migrantes. Dichos retos pueden abordarse a través de una mayor creación de empleo, del uso productivo de las remesas en el país de origen y de la integración de los trabajadores migrantes en el país de acogida. La OIT ayudará a los países a desarrollar leyes, instituciones y políticas efectivas a ese respecto.

Gráfico 5. Europa y Asia Central: desglose de los resultados de los programas de trabajo decente por país por objetivo estratégico



117. En Europa y Asia Central, la prioridad reside en reforzar la función del diálogo social en la política económica y social mediante una mejor aplicación de las normas fundamentales del trabajo, incluido el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. A ello le sigue una mejor protección de los trabajadores, la ampliación de la cobertura de protección social, y el empleo, en especial el desarrollo de las pequeñas empresas.

Principios de acción comunes

118. Todas las políticas, programas y acciones de la OIT se inspiran y fundan en un conjunto de principios comunes. Estos principios de acción comunes definen el enfoque adoptado por la OIT para abordar las cuestiones sociales, laborales y de empleo relacionadas con su mandato. Los principios comunes son los siguientes:

- Todas las actividades de la OIT contribuyen a una globalización justa.
- Todas las actividades de la OIT contribuyen a la reducción de la pobreza.
- Todas las actividades de la OIT fomentan la igualdad de género.
- Todas las actividades de la OIT promueven y se ajustan a las normas internacionales del trabajo.
- Todas las actividades de la OIT implican a los mandantes en el diálogo social y, cuando procede, en el diálogo tripartito.

119. Todas las estrategias de la OIT aplican explícitamente estos cinco principios de acción para cumplir el mandato de la Organización. Los principios de acción se reflejan en el Programa y Presupuesto de muy diversas formas: a través de estrategias, del carácter concreto de los resultados o de la medición mediante indicadores. Así, los principios de acción comunes sustentan los esfuerzos colectivos desplegados por la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente y las contribuciones a dicho Programa.

120. Los principios de acción se cumplen cuando la OIT alcanza los resultados e indicadores que reflejan estos principios o cuando la OIT adopta estrategias que incorporan estos principios y hacen hincapié en ellos.

121. A continuación se describen brevemente los principios de acción comunes.

Una globalización justa

122. La comunidad internacional ha reconocido que hacer del trabajo decente un objetivo global, como propugnó la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización en febrero de 2004, es esencial para lograr una globalización justa y equitativa. En una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2004²,

² Resolución A/RES/59/57 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2 de diciembre de 2004, «Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos».

se hizo un llamamiento a todos los países y organizaciones internacionales para promover una globalización justa y equitativa. Desde entonces, se ha formado un consenso mundial respecto del trabajo decente como objetivo global. En la Cumbre Mundial de 2005 se apoyó claramente el objetivo de «una globalización justa, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos». El Programa de Trabajo Decente fue refrendado posteriormente por la Declaración Ministerial de 2006 del ECOSOC como la piedra angular de las estrategias encaminadas a cumplir los ODM y los calendarios conexos, lo que exige que se realicen importantes progresos en relación con el trabajo decente para todos para 2015. En respuesta a estos llamamientos, la Unión Africana, la región de las Américas, la Unión Europea y la Reunión Regional Asiática han adoptado medidas específicas para apoyar y aplicar el trabajo decente.

123. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización hizo hincapié en que una globalización justa empieza por casa. La OIT fomenta una la globalización justa mediante la formulación de estrategias de trabajo decente viables para los países con diferentes niveles de ingresos. Las estrategias se basan en una combinación de principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción del empleo y de la empresa, la protección social y laboral y el diálogo social y el tripartismo. Esta estrategia, que forma parte de los programas de trabajo decente por país, constituye la contribución distintiva de la OIT a los programas por países y las estrategias de lucha contra la pobreza del sistema coordinado de las Naciones Unidas («One UN»), según procede. La OIT propugnará y demostrará sistemáticamente que la mejor vía para lograr los ODM es una estrategia de trabajo decente en la que se combinen los cuatro pilares en un marco de políticas coherente.

124. Esto implica que todas las actividades de la OIT promoverán una mayor coherencia entre un Programa de Trabajo Decente integrado y políticas económicas y sociales más amplias.

Superar la pobreza mediante el trabajo

125. El vínculo fundamental que existe entre la creación de empleo y el trabajo decente para todos y la reducción de la pobreza se ha hecho ahora explícito en los programas internacionales. Por consiguiente, se ha solicitado que se convierta en uno de los indicadores del primer ODM so-

bre la reducción de la pobreza. Abordar la reducción de la pobreza mediante el enfoque del Programa de Trabajo Decente requiere la participación tripartita y el diálogo social, que a su vez facilita la responsabilización nacional respecto de las estrategias de lucha contra la pobreza. La nueva generación de estrategias de lucha contra la pobreza es más favorable al empleo y prevé políticas que apoyan el empleo productivo y la protección social. Cada vez con más frecuencia, las políticas económicas y las estrategias de desarrollo nacional exigen la evaluación de los planes de financiación e inversión a fin de comprobar su incidencia en el empleo.

126. La OIT apoya a los gobiernos y a los interlocutores sociales para promover el trabajo decente a través de estrategias integradas de desarrollo local para grupos de ingresos bajos en comunidades rurales y economías informales urbanas. Entre las estrategias y herramientas de la OIT figuran la formación para la adquisición de calificaciones, el desarrollo de cooperativas y pequeñas y medianas empresas, las microfinanzas, y las inversiones en infraestructura con alto coeficiente de mano de obra. Las estrategias y herramientas que se centran en la reducción de la pobreza también abordan la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la ampliación de las prestaciones de protección social, la lucha contra el VIH/SIDA, y la promoción de los derechos de las mujeres, las minorías, los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables. Por último, las estrategias de lucha contra la pobreza promueven el diálogo social a nivel local y abordan necesariamente la organización colectiva de los actores de la economía informal, los empleadores y los trabajadores.

127. En todas las actividades de la OIT se considerará de qué forma y en qué medida la Organización puede incrementar al máximo su contribución a la reducción de la pobreza. Este será un importante aspecto de la participación de la OIT en las iniciativas de las Naciones Unidas encaminadas a lograr los ODM a nivel nacional, regional e internacional.

Igualdad de género

128. La OIT ha asumido el firme compromiso de acelerar el progreso sostenible de la igualdad de género en el mundo del trabajo y, a través de él, de promover el avance de la mujer en igualdad de condiciones con los hombres, en todas las esferas económicas y sociales como exige la comunidad internacional y el Programa Mundial de Desarrollo.

129. En todas las actividades de la OIT se aplicarán los enfoques de género para evaluar sus posibilidades y efectos reales con respecto a la

igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Las políticas, programas y actividades aplicarán metodologías y directrices elaboradas por la OIT para garantizar que contribuyan positivamente a la igualdad de género y que ninguna medida pueda por inadvertencia minar o limitar los progresos a este respecto.

130. Se seguirán estableciendo y aplicando auditorías de género y presupuestos que tienen en cuenta el género para asistir a los mandantes en sus esfuerzos por promover la situación de las mujeres, integrar las consideraciones de género en todo el sistema multilateral y dentro de la OIT. En este sentido, se prestará especial atención a las cuestiones de género en los programas de trabajo decente por país y, a través de ellos, en los programas por país de las Naciones Unidas y las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza.

Normas internacionales del trabajo

131. La OIT promueve el respeto de las normas y principios internacionales del trabajo, y facilita la integración de las normas y principios en la formulación y aplicación de las políticas sociales, la legislación laboral y los mecanismos de diálogo social.

132. Los convenios y recomendaciones de la OIT, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y los repertorios de recomendaciones prácticas constituyen un marco de referencia para la orientación política de todas las intervenciones de la OIT.

133. Una característica distintiva de la OIT dentro del sistema multilateral y de las Naciones Unidas es su función normativa que proporciona una contribución única a la reforma de las Naciones Unidas y a la coherencia de las políticas en el conjunto de la comunidad internacional en el campo del desarrollo. El conjunto de valores, principios y directivas políticas de la OIT sustenta su contribución a los programas por países de las Naciones Unidas, así como a las políticas de las instituciones financieras internacionales, los bancos de desarrollo y otras instituciones mundiales y regionales que cada vez con más frecuencia se remiten a las normas de la OIT y las incorporan.

134. Se pone a disposición la asistencia de la OIT para mejorar la aplicación práctica de las normas y principios de la OIT. La asistencia se presta a través de sistemas de información, cooperación técnica, servicios de asesoramiento y programas de formación. La formación y la creación de capacidad para la aplicación de las normas internacionales del trabajo también se facilita a través del Centro de Turín.

135. La asistencia técnica de la OIT se basa en las observaciones de los órganos de control e incluye el apoyo a los Estados Miembros para determinar las prioridades nacionales, elaborar la legislación, y hacer frente a los obstáculos y retos que se presentan a la hora de aplicar las normas. Toda la Oficina proporciona asistencia al respecto a través de su trabajo.

Aumentar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo

136. Dentro del sistema de las Naciones Unidas la OIT es la única Organización en cuya estructura de gobernanza participan representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores en pie de igualdad con los gobiernos. Así pues, es la Organización multilateral más legítima para garantizar la implicación de todos los actores de la economía en su proceso de adopción de decisiones. Esta es una de las principales contribuciones de la OIT al aumento de la responsabilización y legitimidad efectiva de la cooperación internacional y de las reformas del sistema coordinado de las Naciones Unidas («One UN»).

137. En la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social (Conferencia Internacional del Trabajo, 2002) se reafirmó el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales para promover una globalización justa, el trabajo decente, el pleno empleo productivo y la erradicación de la pobreza. Promover el tripartismo y el diálogo social en marcos de desarrollo más amplios requiere el fortalecimiento de la capacidad de los tres grupos de mandantes (gobiernos, em-

pleadores y trabajadores) para influir en las decisiones nacionales e internacionales que les afectan.

138. Es necesario hacer participar plenamente a los interlocutores tripartitos en la elaboración, la aplicación, el control y la evaluación de los programas de trabajo decente por país. Unos mandantes tripartitos fuertes y eficaces pueden convertir las prioridades en materia de trabajo decente en objetivos nacionales y mundiales. Es necesario prestar especial atención al fortalecimiento de la participación tripartita en los programas por países de las Naciones Unidas. Esto a su vez, requiere una mayor capacidad de los interlocutores tripartitos para analizar, formular y defender propuestas económicas y sociales.

139. Las estrategias encaminadas a integrar el diálogo social y el tripartismo en todas las actividades de la OIT están constituidas por cuatro componentes interrelacionados, que también tienen en cuenta las consideraciones relativas a la igualdad de género:

- incorporación de cuestiones de interés tripartito en todas las políticas y programas de la OIT;
- mejora de la representación, la capacidad y los conocimientos de los mandantes tripartitos para una participación eficaz en el diálogo social, y en la formulación de políticas económicas y sociales a todos los niveles;
- propugnación por parte de la OIT de la integración del diálogo social y del tripartismo como componentes básicos del Programa Mundial de Desarrollo; y
- medidas claras que garanticen que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores participan en la determinación, la formulación y la aplicación de políticas y programas.

Objetivos estratégicos

1. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

2. Empleo:

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

3. Protección social:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

4. Diálogo social:

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo: *(Objetivo estratégico núm. 1)*

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

140. La función normativa singular de la OIT está basada en un amplio cuerpo de normas internacionales del trabajo que abarcan toda una gama de cuestiones relativas al mundo del trabajo. Esto se ve reforzado por la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que es objeto de amplio reconocimiento como «base social» para una economía globalizada.

141. Es posible lograr un verdadero progreso en lo que respecta a retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil cuando se cuenta con un programa realista fundado en las normas del trabajo, que consigue el consenso entre los donantes y los beneficiarios de la cooperación técnica, y que se apoya en prácticas de duración determinada que han tenido éxito, atendiendo a las diferentes circunstancias de las niñas y los niños.

142. Mediante la supervisión de los convenios ratificados y la presentación de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración, la OIT tiene una visión global tanto de la forma en que los Estados Miembros aplican y promueven los

principios y derechos fundamentales en el trabajo como de lo que aún les queda por hacer. El reto en ese sentido reside en responder a esas exigencias con los recursos técnicos y financieros de que dispone la OIT para ayudar a los mandantes a mejorar el cumplimiento de dichos principios y derechos en un marco de trabajo decente.

143. El diálogo entre los órganos encargados del control de la aplicación de las normas y los gobiernos, contando con la participación de los interlocutores sociales, así como la asistencia técnica y una sólida base de conocimientos, son elementos indispensables para el seguimiento y el logro del progreso económico y social.

144. Se está desarrollando un nuevo consenso sobre la futura política de la OIT en relación con las normas. El desafío que para el sistema de control representa el aumento del número de ratificaciones y las consiguientes obligaciones de presentación de memorias, tanto para los Estados Miembros como para la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, es el actual tema de reflexión.

Presupuesto estratégico para normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	1	2	3
	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006–2007)	Gasto extrapresupuestario estimado (dólares de los EE.UU.)	Total del presupuesto ordinario y extrapresupuestario (1+2)
Resultados intermedios			
1a. Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	16.766.823	15.000.000	31.766.823
1b. Se lleva a cabo una acción específica para erradicar progresivamente el trabajo infantil, con particular énfasis en las peores formas de trabajo infantil	12.373.883	141.500.000	153.873.883
1c. Las normas internacionales del trabajo son objeto de amplia ratificación y se realizan importantes progresos en su aplicación	57.527.072	3.500.000	61.027.072
Total	86.667.778	160.000.000	246.667.778

Resultado intermedio 1a:

Se da cumplimiento a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Resultado inmediato 1a.1:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas o prácticas que reflejan los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que utilizan los productos, las herramientas o las directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas centradas en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva	5 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores
Número de Estados Miembros que utilizan productos, herramientas o directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas al trabajo forzoso	5 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores
Número de Estados Miembros que utilizan productos, herramientas o directrices de la OIT para la elaboración o la modificación de leyes, políticas, marcos de reducción de la pobreza, marcos nacionales de desarrollo o prácticas relativas a la discriminación, incluida la discriminación por motivo de género	5 Estados Miembros distintos de los que se señalan con respecto a los otros indicadores

Estrategia

145. En 2008-2009, la Declaración y su seguimiento habrán estado en vigor durante una década. La Oficina ha procurado plasmar el espíritu de la Declaración en cuanto a «respetar, promover y hacer realidad» los principios y derechos fundamentales en el trabajo más allá de los límites de las disposiciones prescriptivas apoyando la aplicación de políticas y medidas prácticas en el ámbito nacional.

Capacidad de los gobiernos nacionales

146. Los progresos en cuanto a la aplicación de la Declaración en el ámbito nacional pueden revestir muy diversas formas. Las medidas en ese sentido incluyen la movilización, los repertorios de recomendaciones prácticas, los cambios progresivos en las leyes y políticas, la reforma institucional, el fortalecimiento de la aplicación de las leyes y la potenciación de los interlocutores sociales. La ratificación puede producirse en cualquier momento, tanto antes como durante o después de otras acciones clave.

147. La Oficina se centrará por lo tanto en reforzar la capacidad de los gobiernos nacionales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para determinar los problemas que se plantean en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, concebir medidas eficaces para corregir dichos problemas, y poner en práctica esas medidas. Por ejemplo, la constitución de la Alianza global contra el trabajo forzoso y el apoyo a la misma formarán parte de esos esfuerzos. Asimismo, se prestará especial atención a las necesidades de los grupos más vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes.

148. En el marco de los programas de trabajo decente por país se elaborarán herramientas para efectuar evaluaciones en el plano de los países que tengan en cuenta la dimensión de género. Se compartirán y divulgarán tales herramientas y productos mediante actividades de fortalecimiento de la capacidad destinadas a cada uno de los grupos de mandantes, así como a otros interlocutores pertinentes. Se hará asimismo un seguimiento para asegurarse de que los conocimientos así adquiridos se pongan en práctica en las respectivas instituciones participantes. A fin de extender los principios y derechos fundamentales en el trabajo a la economía informal, es necesario utilizar medios innovadores como, por ejemplo,

asociaciones entre los mandantes de la OIT y otras organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación. Todas las actividades destinadas a luchar contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas tendrán plenamente en cuenta las desigualdades de género subyacentes.

149. Se profundizará la colaboración en toda la Oficina con el fin de documentar y promover la reforma de la legislación laboral, el cambio institucional y un proceso de toma de decisiones incluyente por lo que respecta a las leyes e instituciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La capacidad de la Oficina para llevar a cabo proyectos de cooperación técnica, con arreglo a lo previsto en el seguimiento de la Declaración y en respuesta a las solicitudes de los mandantes de la OIT, dependerá de la disponibilidad de apoyo extrapresupuestario para tales actividades.

Integración de los distintos principios y derechos

150. La elaboración y utilización de productos globales en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo cumplirá una importante función a ese respecto. Entre esos productos globales cabe citar, en primer lugar, el examen anual y los informes globales con arreglo al seguimiento de la Declaración. Las enseñanzas extraídas de la cooperación técnica y las investigaciones se recogerán en productos destinados a ser utilizados por los mandantes y las oficinas de la OIT. La labor que se ha realizado hasta la fecha y se ha dedicado primordialmente a cada uno de los principios y derechos se recopilará en una colección integrada.

Las Naciones Unidas y los interlocutores internacionales

151. Se harán renovados esfuerzos para aumentar la notoriedad de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en marcos de desarrollo más amplios, especialmente el Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD); la Oficina promoverá los contactos con los interlocutores internacionales, incluidas las instituciones financieras internacionales que están mostrando un interés creciente por introducir en sus estrategias de préstamo salvaguardias con respecto a las normas internacionales del trabajo.

Resultado intermedio 1b:

Medidas específicas permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, y en especial las peores formas de trabajo infantil

Resultado inmediato 1b.1:

Aumenta la capacidad de los mandantes y los asociados en el ámbito del desarrollo para elaborar o poner en práctica políticas o medidas orientadas a la reducción del trabajo infantil

Indicadores	Metas
Número de casos en los que los mandantes o los asociados en el ámbito del desarrollo utilizan productos, herramientas, directrices o metodologías de la OIT para tomar medidas incluidas en el Plan Global de Seguimiento del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)	10 casos en la región de Africa; 15 casos en las demás regiones
Número de Estados Miembros que, con la asistencia técnica o el apoyo de la OIT, toman al menos dos medidas que están en consonancia con las principales características de los programas de duración determinada	16 Estados Miembros en la región de Africa; 24 Estados Miembros de las demás regiones

Estrategia

152. Las estimaciones del trabajo infantil incluidas en el Informe global de 2006, *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, sobre el trabajo infantil mostraron que el mismo estaba disminuyendo, y que cuanto más peligroso era el trabajo y más vulnerables los niños que lo realizaban, más rápida era esa disminución. Los mayores progresos se registraron en América Latina y el Caribe; en cambio hubo poca mejora en Africa Subsahariana, la región con la tasa más alta de trabajo infantil.

153. La estrategia de la OIT contra el trabajo infantil ha ido evolucionando hasta prestar mayor atención a la incitación y el apoyo político básico, a la asistencia técnica específica adaptada a las necesidades de los Estados Miembros, y al fomento de la responsabilización nacional.

Plan global de acción

154. Este cambio estratégico está considerablemente recalcado en el Plan global de acción contra el trabajo infantil examinado por el Consejo de Administración en noviembre 2006. En el plan de acción se propone que la Organización Internacional del Trabajo y sus Estados Miembros se comprometan a eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016 y a poner en práctica medidas apropiadas de duración determinada para finales de 2008.

155. El Plan global de acción se apoya en tres pilares:

- i) apoyar las respuestas nacionales al problema del trabajo infantil mediante programas de duración determinada y la incorporación de las cuestiones relativas al trabajo infantil en los marcos políticos de mayor alcance (tales como los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), los ODM, Educación para Todos, y los MANUD);
- ii) fortalecer el movimiento mundial contra el trabajo infantil mediante una movilización de alto nivel para influir en los marcos de desarrollo y de derechos humanos, y
- iii) promover la integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil en las prioridades generales de la OIT, incluso mediante los programas de trabajo decente por país y otros programas técnicos de la OIT.

Educación, reducción de la pobreza y salvaguardias de protección social

156. La combinación de la acción normativa y la cooperación técnica específica se plasmará mediante medidas concretas, apoyo político y fomento de la capacidad en materia de educación, reducción de la pobreza y salvaguardias de protección social. Se prestará particular atención a la mejora y difusión de la base de conocimientos sobre el trabajo infantil por medio de investigaciones, de la documentación de prácticas que han tenido éxito en esta materia, de actividades de promoción y del establecimiento de redes.

157. La promoción de la integración de los aspectos relativos al trabajo infantil en los marcos jurídicos, las políticas, los programas, los servi-

cios y las instituciones nacionales teniendo en cuenta la dimensión de género constituirá una preocupación clave. Entre los ejemplos de actividades en ese sentido podrían incluirse la investigación de los vínculos del trabajo infantil con la educación y el empleo de los jóvenes, el papel de las transferencias en efectivo condicionadas, y la utilización de indicadores del trabajo infantil en los sistemas de seguimiento de los DELP y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Base de conocimientos

158. Se emprenderán intervenciones específicas con el fin de elaborar modelos de intervención eficaces y demostrar su utilidad. Se referirán en particular a formas específicas de trabajo infantil respecto de las cuales es necesario mejorar la base de conocimientos.

159. Se reforzará la labor de la OIT en África Subsahariana en relación con la base de conocimientos sobre el trabajo infantil, la formulación de la política nacional en materia de trabajo infantil, la integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil en los DELP, y los vínculos con la educación.

Productos de alcance mundial

160. Se desarrollarán productos clave de alcance mundial, primordialmente por medio de la cooperación técnica. Entre los ejemplos al respecto cabe citar la evaluación de las repercusiones del trabajo infantil, el Equipo Mundial Especial sobre Trabajo Infantil y Educación para Todos, las normas internacionales del trabajo sobre estadísticas del trabajo infantil, y las directrices sobre trabajo infantil y empleo de los jóvenes.

Resultado intermedio 1c:

Amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y progresos considerables en su aplicación

Resultado inmediato 1c.1:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo

Indicadores	Metas
Número de casos en que los Estados Miembros recurren a la asistencia técnica específica de la OIT para ratificar convenios internacionales del trabajo	50 casos
Número de casos en que los Estados Miembros recurren a la asistencia técnica específica de la OIT para elaborar o modificar la legislación o prácticas nacionales de acuerdo con las normas internacionales del trabajo	100 casos
Número de casos en que otras organizaciones y organismos hacen referencia a las normas internacionales del trabajo y a los comentarios de los órganos de control de la OIT en sus propias políticas, o bien hacen uso de los mismos	5 casos

Estrategia

161. La estrategia para aumentar la eficacia del sistema normativo se centrará en la realización de mejoras para reforzar el sistema de control, identificando para ello nuevas formas de participación de los interlocutores sociales en el control de la aplicación de las normas, tanto en el ámbito nacional como en el lugar de trabajo, fomentando una mayor conciencia acerca de cómo se pueden integrar las normas en las actividades de cooperación técnica, y mejorando la colaboración con otros sectores técnicos y la estructura exterior. Es necesario mejorar la información suministrada en las memorias presentadas en virtud de los artículos 22 y 19 en las que se funda el sistema de con-

trol, particularmente con respecto a la economía informal. Los expertos están examinando un enfoque de la supervisión en el plano de los países.

Ratificación de las normas

162. Las orientaciones proporcionadas en los comentarios de los órganos de control ayudan a identificar los problemas relacionados con las normas y a determinar áreas específicas en las que la Oficina podría proporcionar asistencia técnica. Es necesario ampliar ahora la campaña destinada a promover la ratificación de los convenios fundamentales a fin de incluir la promoción y ratificación de los nuevos instrumentos como el Convenio sobre el marco promocional para la

seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. A medida que se registren nuevas ratificaciones y que se examine la legislación y la práctica de los Estados, aumentará el número de solicitudes de asistencia técnica. La incorporación de las normas tiene por finalidad garantizar que los proyectos de cooperación técnica de la OIT y de otros asociados en el ámbito del desarrollo integren plenamente las normas, y de que las mismas se refuercen en los programas de trabajo decente por país.

Referencia a las normas por parte de otras organizaciones

163. A fin de ampliar la notoriedad de las normas internacionales del trabajo se procederá, en colaboración con el Centro de Turín, a elaborar herramientas destinadas a públicos más amplios, entre los que figuran los parlamentarios, los jueces, los inspectores del trabajo, los pueblos indígenas y las facultades de derecho.

164. A fin de reforzar la promoción de las normas internacionales del trabajo como medio eficaz para alcanzar el progreso económico y social, se recopilarán datos empíricos sobre las repercusiones económicas de las normas del trabajo.

165. Es indispensable una mejor comprensión de la dinámica de las normas en un mundo en rápida evolución para:

- i) lograr la universalización del trabajo decente como «objetivo mundial», tal como lo reconocieron las Naciones Unidas en 2005;
- ii) llevar a la práctica los programas de trabajo decente por país y contribuir a los marcos de desarrollo integrados, y
- iii) presentar un panorama general de las tendencias mundiales para ayudar a los Estados Miembros a alcanzar los objetivos de la OIT en el contexto de la globalización.

Empleo: *(Objetivo estratégico núm. 2)*

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

166. El Programa Global de Empleo de 2003 constituye el marco en el que la OIT desarrolla las actividades en el ámbito del empleo, sobre la base del Convenio núm. 122 y de otras normas internacionales del trabajo relativas a la promoción del empleo.

167. Las actividades de la OIT se centrarán principalmente en lo siguiente: i) políticas y herramientas prácticas para ampliar las oportunidades de empleo y reducir la pobreza a través de la promoción del crecimiento con alto coeficiente de empleo; ii) políticas destinadas a elevar el nivel de las calificaciones y competencias a través de mejores sistemas de formación y acceso a la formación, en particular para los grupos desfavorecidos; iii) políticas y marcos normativos para promover la creación de empleo y el desarrollo empresarial. Se hará especial hincapié en responder a las necesidades específicas de África. Se reforzarán las políticas relativas a las inversiones con alto coeficiente de empleo, el empleo de los jóvenes y la economía informal en las tres esferas mencionadas.

168. Un elemento esencial de la estrategia será la mejora de la base de conocimientos, así como el aumento de la capacidad de los mandantes tripartitos para participar activamente en el diálogo social sobre las políticas de empleo y de mercado de trabajo. Las herramientas y enfoques relativos a la igualdad de género formarán parte de la estrategia. Continuarán las labores sobre las respuestas centradas en el empleo para hacer frente a las crisis.

169. Sobre la base de experiencias anteriores, un objetivo importante será integrar las políticas de empleo y de trabajo decente en los DELP.

170. Se mantendrán las alianzas y asociaciones a nivel mundial, regional y nacional con miras a lograr una coherencia política con los organismos de las Naciones Unidas y los MANUD, las instituciones de Bretton Woods y los organismos regionales.

Presupuesto estratégico para empleo

	1	2	3
	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)	Gasto extrapresupuestario estimado (dólares de los EE.UU.)	Total del presupuesto ordinario y extrapresupuestario (1+2)
Resultados intermedios			
2a. La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza	72.506.594	44.500.000	117.006.594
2b. Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una mayor disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces	25.246.528	21.500.000	46.746.528
2c. Las empresas sostenibles crean empleos productivos	37.479.030	44.000.000	81.479.030
Total	135.232.152	110.000.000	245.232.152

Resultado intermedio 2a:

La adopción de políticas coherentes propicia el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza

Resultado inmediato 2a.1:

Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas y recomendaciones de política centradas en el crecimiento con alto coeficiente de empleo, el empleo productivo y la reducción de la pobreza

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que aplican de forma integrada las investigaciones, herramientas o directrices relacionadas con el Programa Global de Empleo a fin de formular políticas de empleo y de mercado de trabajo	9 Estados Miembros en la región de África, y 9 Estados Miembros en las demás regiones
Número de Estados Miembros que recurren a las investigaciones, las herramientas o productos de la OIT para incluir explícitamente objetivos de trabajo decente y empleo productivo en los principales marcos políticos o de desarrollo como las estrategias nacionales de desarrollo, las estrategias de lucha contra la pobreza y los MANUD	6 Estados Miembros en la región de África, y 18 Estados Miembros en las demás regiones
Número de Estados Miembros cuyos mandantes e instituciones financieras utilizan herramientas o productos de la OIT con el fin de formular políticas centradas en un mayor acceso a la financiación para los trabajadores pobres, los jóvenes, las mujeres, o las microempresas y pequeñas empresas	5 Estados Miembros en la región de África, y 5 Estados Miembros en las demás regiones
Número de asociaciones regionales e internacionales, incluidas las que se establezcan con las organizaciones multilaterales y las instituciones de Bretton Woods, que utilizan las investigaciones, las herramientas o los productos de la OIT para formular recomendaciones de política sobre el empleo productivo y el trabajo decente	5 asociaciones regionales o internacionales
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar o perfeccionar indicadores clave del mercado de trabajo, o para concebir o perfeccionar el análisis de las tendencias del empleo y del mercado de trabajo	10 Estados Miembros de cuatro regiones

Resultado inmediato 2a.2:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en el ámbito del desarrollo para formular y aplicar políticas y programas de inversiones con alto coeficiente de empleo centradas en las infraestructuras

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que utilizan herramientas o metodologías de la OIT para aumentar la proporción de programas de inversión pública o privada destinada a inversiones con alto coeficiente de empleo	10 Estados Miembros en la región de África, y 5 Estados Miembros en las demás regiones
Número de Estados Miembros que demuestran la viabilidad técnica, práctica y económica de los programas de infraestructuras con alto coeficiente de empleo	6 Estados Miembros en la región de África, y 6 Estados Miembros en las demás regiones
Número de Estados Miembros en situación de crisis que aplican los enfoques de la OIT para establecer programas de inversiones con alto coeficiente de empleo	4 Estados Miembros en la región de África, y 6 Estados Miembros en las demás regiones

Resultado inmediato 2a.3:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas o programas centrados en el empleo de los jóvenes

Indicador	Meta
Número de Estados Miembros que utilizan la asistencia técnica, los datos, la formación, las herramientas o las metodologías de la OIT para formular políticas, planes de acción o programas nacionales que promueven el empleo productivo, los derechos en el trabajo, y/o la adecuada protección social para los jóvenes de ambos sexos	7 Estados Miembros en la región de Africa, y 8 Estados Miembros en las demás regiones

Estrategia

171. La idea central de la estrategia es fortalecer las capacidades de los mandantes de la OIT para convertir en medidas en el plano nacional los compromisos mundiales contraídos en el marco de las Naciones Unidas para hacer del empleo productivo y del trabajo decente un componente fundamental de las políticas económicas y sociales y/o de las estrategias de desarrollo.

Programa Global de Empleo

172. La estrategia para poner en práctica el componente de los programas de trabajo decente por país relativo al empleo se basará en el Programa Global de Empleo (2003), propuesto en el documento sobre las estrategias para la aplicación del Programa Global de Empleo³ y ampliamente aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2006.

173. En los países de ingresos bajos y los países menos adelantados, donde las estrategias de lucha contra la pobreza siguen siendo el marco de desarrollo nacional predominante, la estrategia continuará promoviendo resultados en materia de empleo y de políticas de trabajo decente, así como las asignaciones de recursos en el marco de la estrategia de lucha contra la pobreza.

174. En los países de ingresos medios y más altos, se proporcionará apoyo para integrar los objetivos en materia de empleo en los marcos de política económica y social nacionales y para emprender reformas y ajustes del mercado de trabajo de una manera que responda a los objetivos de la globalización justa, la reducción de la pobreza, la integración social y la competitividad internacional.

175. En todos los países, se intensificarán los esfuerzos para vincular mejor los enfoques y programas de la OIT en materia de empleo de los jóvenes, desarrollo empresarial, calificaciones y empleabilidad, microfinanzas y programas con alto coeficiente de empleo al marco político prin-

cipal del país. Se prestará especial atención a las estrategias de empleo sectoriales, en particular de la economía rural, la manufactura y los servicios.

Base de conocimientos

176. Se establecerán nuevas metodologías para evaluar las repercusiones sobre el empleo de las estructuras de gasto público y los planes de inversión, y para integrar las metas de trabajo decente en los mecanismos de control nacionales.

177. Dicha estrategia se basará en la prosecución del desarrollo de la base de conocimientos de la OIT y el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes en los siguientes ámbitos:

- el nexo entre la creación de empleo y la reducción de la pobreza, tanto en lo que respecta a la cantidad como a la calidad del empleo;
- las relaciones entre comercio, empleo y mercado de trabajo, incluida la medición de la incidencia de la política comercial en el empleo y el ajuste del mercado de trabajo;
- el papel de las políticas sectoriales en la creación de empleo y el crecimiento con alto coeficiente de empleo, teniendo en cuenta las oportunidades que se ofrecen en la agricultura, la manufactura y los servicios, en función del nivel de desarrollo del país;
- la dimensión de género del resultado en términos de empleo de las políticas económicas y de las políticas de mercado de trabajo.

178. La estrategia encaminada a aumentar la capacidad de los mandantes de la OIT a fin de controlar las situaciones del empleo y del mercado de trabajo se centrará en indicadores clave de los mercados de trabajo a nivel mundial, regional y nacional. Se reforzará la base de conocimientos sobre las tendencias y políticas relativas al empleo de los jóvenes y la economía informal. Se controlarán las tendencias del empleo de forma periódica. Se prestará especial atención a la dimensión de género del mercado de trabajo, así como a otros grupos específicos, los jóvenes, los

³ Documento GB.295/ESP/1/1.

trabajadores pobres y las personas con discapacidades.

Programa de Inversiones Intensivas en Empleo

179. En el marco de la estrategia de aplicación del Programa Global de Empleo (documento GB.295/ESP/1/1), el Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) se centrará en las tres prioridades siguientes: evaluaciones de los efectos sobre el empleo; empleo, adquisición de bienes y servicios y desarrollo del sector privado; y vinculación de la creación de empleo a la protección social.

Evaluaciones de los efectos sobre el empleo

180. La OIT reforzará su base de conocimientos y sus servicios de asesoramiento sobre el crecimiento económico con alto coeficiente de empleo en el marco de las estrategias y programas de desarrollo nacionales, incluidas las estrategias de lucha contra la pobreza así como los planes de inversión municipales, descentralizados y sectoriales, en particular para la infraestructura. Esta labor se llevará a cabo con los interlocutores sociales y partes interesadas clave, incluidos los organismos de desarrollo y planificación centrales y descentralizados. Las herramientas y metodologías prácticas ayudarán a los mandantes a optimizar las posibilidades de creación de empleo de dichos programas de inversión, contribuyendo así al desarrollo económico local y social integrado.

Empleo, adquisición de bienes y servicios y desarrollo del sector privado

181. Se mejorará la calidad del empleo y la igualdad de género en el desarrollo de la infraestructura en los sectores formal e informal mediante la integración de las normas del trabajo y de mejores prácticas laborales en los sistemas de adquisición de bienes y servicios y en la legislación. El desarrollo del sector privado y la integración sistemática del enfoque de las inversiones intensivas en empleo en los programas de educación y formación contribuirán a garantizar la sostenibilidad de la creación de empleo.

Creación de empleo y protección social

182. La OIT promoverá los beneficios y la rentabilidad económica de las obras públicas como mecanismo de transferencia social, a través de la creación de activos, de la formación y de la experiencia laboral. Se fomentará la capacidad de las asociaciones comunitarias, los grupos de mujeres y jóvenes y las empresas del sector informal para la creación de empleo sostenible. La OIT seguirá apoyando la creación de activos y empleo directo en las situaciones de reconstrucción después de un desastre natural y en los períodos de transición posterior a un conflicto.

183. El programa promoverá condiciones de trabajo decentes, incluida la igualdad de acceso a las oportunidades de empleo, la formación y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se fomentará la participación local para planificar el desarrollo de la infraestructura.

184. A fin de alcanzar estos objetivos políticos, el programa se integrará sistemáticamente en la política económica y social mediante:

- i) la integración sistemática del empleo en la política de inversión nacional y mundial, y en las estrategias y programas de desarrollo como son las estrategias de lucha contra la pobreza, los MANUD y la Iniciativa para la reducción de la deuda de los países pobres muy endeudados, con especial atención al desarrollo de las infraestructuras en Africa. La estrategia incluye herramientas, metodologías y la capacitación para las evaluaciones de los efectos sobre el empleo y de los mecanismos de asignación de recursos valorando la rentabilidad tanto económica como social de las inversiones;
- ii) el aumento de la creación de empleo y la mejora simultánea de las condiciones de trabajo mediante la promoción de las pequeñas y medianas empresas recurriendo a la mano de obra y los recursos disponibles localmente, e integrando las normas del trabajo en el sistema de contratación; y
- iii) la integración de principios de desarrollo participativo (organización, negociación colectiva y contratación comunitaria) con miras a una gobernanza y responsabilización locales en las políticas de inversión descentralizadas para el desarrollo de la infraestructura rural y urbana.

Resultado intermedio 2b:

Los trabajadores, los empleadores y la sociedad se benefician de una disponibilidad de servicios de desarrollo de las calificaciones y de empleo pertinentes y eficaces

Resultado inmediato 2b.1:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y los mandantes para elaborar o aplicar políticas de formación

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros cuyos mandantes elaboran nuevas políticas de formación o modifican las existentes para que respondan mejor al mercado de trabajo o al desarrollo técnico, y para hacerlas más accesibles a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo	9 Estados Miembros en la región de África, y 9 Estados Miembros en las demás regiones

Resultado inmediato 2b.2:

Mejora la capacidad de los Estados Miembros para establecer o prestar servicios de empleo

Indicador	Meta
Número de Estados Miembros que mejoran los servicios públicos de empleo o el entorno normativo de los servicios privados de empleo para que respondan mejor al mercado de trabajo o sean más accesible a aquellos que están discriminados en el mercado de trabajo	3 Estados Miembros en la región de África, y 3 Estados Miembros en las demás regiones

Estrategia

185. A través de los programas de trabajo decente por país y de los MANUD, se reforzará la capacidad de los mandantes centrándose en los siguientes ámbitos de política fundamentales: i) la formulación y la reforma de las políticas y los sistemas de formación, y ii) el desarrollo y la reforma de los servicios de empleo.

Políticas y sistemas de formación

186. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y los convenios pertinentes servirán de orientación para el establecimiento de políticas y sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente. En el marco de la estrategia para la aplicación del Programa Global de Empleo, se elaborarán orientaciones políticas y herramientas y se buscarán ejemplos de prácticas óptimas a través de programas de cooperación técnica, actividades de investigación y servicios de asesoramiento.

187. La OIT presta asistencia a los gobiernos y a los interlocutores sociales para examinar y reformar sus sistemas e instituciones de educación y de formación profesional. Se ampliará la base de conocimientos sobre las prácticas óptimas a fin

de ofrecer mayor diversidad de opciones para mejorar los marcos de política y las capacidades prácticas de los sistemas de educación y formación profesional y de aprendizaje permanente.

188. Se hará hincapié en el papel que incumbe a la tecnología y a las calificaciones a la hora de promover la empleabilidad, así como en la prestación mejorada de formación a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

189. La OIT apoyará a los mandantes para promover la inclusión de las calificaciones en los marcos de desarrollo y de lucha contra la pobreza a fin de garantizar para los pobres la igualdad de acceso a las oportunidades de formación, empleo y obtención de ingresos. También prestará especial atención a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de la economía informal, las personas con discapacidades, los migrantes y otros hombres y mujeres socialmente desfavorecidos. La OIT facilitará el proceso de integración de la metodología de formación de base comunitaria para fomentar la autonomía económica rural (TREE) en los marcos de lucha contra la pobreza.

Servicios de empleo

190. Los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de empleo desempeñan un papel fundamental en la promoción del empleo. Su función es prestar asistencia a los trabajadores y a los empleadores para que comprendan las condiciones cambiantes del mercado, se adapten a ellas satisfactoriamente y se aseguren de que se incorporan sistemáticamente las cuestiones de género. Se prestarán servicios de asesoramiento para la reforma y el desarrollo de los servicios públicos de empleo, y se hará hincapié en la mejora de las prácticas en materia de orientación profesional. El programa también prestará asistencia a los países para la formulación de una legislación nacional que tenga en cuenta las cuestiones de género a fin de reglamentar las actividades de las agencias privadas de empleo de conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Se intensificarán las medidas de colaboración con las redes mundiales (Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo, Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas).

Preocupaciones nacionales y regionales

191. El desarrollo de las calificaciones y la empleabilidad son cuestiones prioritarias para todas las regiones. En África, el programa promoverá el desarrollo de la formación y las calificaciones como estrategia transversal, y prestará especial atención al empleo de los jóvenes y a la capacidad empresarial de las mujeres. En América Lati-

na y el Caribe se apoyará la mejora de la competitividad de los recursos humanos y la ampliación de los sistemas de formación y educación profesional para abarcar a los grupos desfavorecidos. En los Estados árabes, se prestará asistencia a las instituciones nacionales para la adopción de enfoques innovadores para la formación y el desarrollo de las calificaciones. En Asia y el Pacífico, el programa proporcionará apoyo técnico para establecer directrices y módulos de formación para la obtención de calificaciones que sean flexibles y tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de lograr que la formación responda mejor a las necesidades económicas y sociales. Se proporcionará apoyo técnico a los países de Europa y Asia Central para fomentar la capacidad de los servicios nacionales de empleo y promover la integración de las personas con discapacidades en los sistemas generales de formación.

192. Se incorporarán los conocimientos teóricos y técnicos y las buenas prácticas a las redes de calificaciones regionales (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), la Red de Calificaciones Regional de Asia y el Pacífico, la Asociación de Instituciones de Formación del Caribe, la Asociación de Fondos de Formación de África Occidental) para reforzar la capacidad de los mandantes a la hora de definir enfoques útiles para abordar las preocupaciones comunes, de modo que se obtenga un aumento de la cooperación y del intercambio de información en el interior de las redes y entre ellas y sus Estados Miembros.

Resultado intermedio 2c:

Las empresas sostenibles crean empleos productivos

Resultado inmediato 2c.1:

Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para formular políticas o disposiciones que generen más y mejores empleos en empresas y cooperativas sostenibles

Indicadores	Metas
Número de mandantes y otras organizaciones que recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para establecer políticas o disposiciones centradas en promover las pequeñas empresas y las cooperativas	10 Estados Miembros y 25 organizaciones en todas las regiones

Resultado inmediato 2c.2:

Aumenta la capacidad de los mandantes y de otras organizaciones para concebir programas de desarrollo económico local y mejorar las cadenas de valor y las empresas que generan más y mejores empleos

Indicadores	Metas
Número de mandantes y de otras organizaciones que utilizan las herramientas o metodologías de la OIT para establecer programas centrados en el desarrollo económico local, la mejora de las cadenas de valor, o la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo	75 antiguas organizaciones y 25 nuevas organizaciones en todas las regiones
Número de organizaciones y de empresas multinacionales que recurren a la asistencia técnica o a la formación de la OIT para integrar los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en sus programas, actividades o políticas de organización	30 organizaciones

Resultado inmediato 2c.3:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para establecer programas de recuperación posterior a una crisis

Indicador	Meta
Número de Estados Miembros en situaciones de crisis que utiliza un conjunto de medidas coordinadas integrado por la asistencia técnica, herramientas o enfoques de la OIT para establecer programas de reconstrucción y recuperación centrados en el empleo	10 Estados Miembros

Estrategia

193. El principal objetivo del programa de desarrollo empresarial de la OIT es apoyar a los gobiernos nacionales, a los mandantes y a otros asociados a formular y aplicar políticas que promuevan la competitividad y las posibilidades de creación de empleo de las empresas, y que mejoren la calidad de dichos empleos a través del fomento de la productividad, la capacidad empresarial y las prácticas laborales óptimas en las economías formal e informal.

194. El programa promueve la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y el resultado previsto de la discusión en la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007 sobre la promoción de empresas sostenibles, que le sirven de guía. El programa incluye el apoyo específico a grupos que presentan un gran potencial pero que han estado tradicionalmente desfavorecidos, como son las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas y las personas con bajos ingresos de las zonas rurales.

Políticas nacionales

195. A nivel nacional, el programa promoverá un entorno propicio para la creación de empresas, el crecimiento y la creación de empleo de calidad, al ofrecer igualdad de condiciones para los empresarios, y garantizar al mismo tiempo el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. El establecimiento de marcos jurídicos y políticos adecuados para los movimientos cooperativos orientados a los miembros seguirá siendo un ámbito de acción prioritario. Se prestará especial atención a la importante función que desempeña el diálogo social en la reforma de las políticas. Con el apoyo del Centro Internacional de Formación de Turín, se extenderá la utilización de material de formación sobre medidas de reforma política adecuadas. En colaboración con los Sectores II y IV, se realizarán estudios comparativos de las políticas nacionales para promover que las empresas multinacionales contribuyan de forma positiva al progreso económico y social.

Desarrollo económico local y cadenas de valor

196. A nivel local y sectorial, el programa promoverá el desarrollo empresarial y la creación de empleo a través de metodologías integradas para el desarrollo económico local y de la mejora de

las cadenas de valor y de las agrupaciones empresariales. Este enfoque es pertinente en los países que promueven la descentralización y en los países afectados por una crisis. Esta labor dará lugar a pruebas sobre el terreno y fomentará el recurso a manuales integrados y programas de fomento de la capacidad para los mandantes y otras partes interesadas en colaboración con el Centro de Turín. A nivel empresarial, el programa documentará y divulgará ejemplos de buenas prácticas, y las incorporará a las herramientas y metodologías de desarrollo empresarial, incluidas las de nivel local y sectorial.

Programas de recuperación posterior a una crisis

197. En la respuesta a las crisis, el programa continuará mejorando y aplicando un enfoque integrado de la OIT a los procesos de recupera-

ción y reconstrucción centrados en el empleo, en colaboración con los mandantes, organismos asociados y donantes.

Asociados internacionales

198. El programa hará hincapié en los vínculos y asociaciones con organizaciones y plataformas internacionales como la Alianza Cooperativa Internacional, el Pacto Mundial, la Comisión de Organismos Donantes para el Fomento de la Empresa, y las redes humanitarias de respuesta a las crisis. Los proyectos de cooperación técnica para brindar apoyo a los programas de trabajo decente por país seguirán siendo una prioridad importante, como medio para demostrar la utilidad de los enfoques innovadores a efectos de la creación de empleo a través del desarrollo empresarial.

Protección social: *(Objetivo estratégico núm. 3)*

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

199. Un 80 por ciento de la población mundial carece de acceso a prestaciones adecuadas de seguridad social.

200. En 2003, la OIT lanzó una Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. Esta Campaña ha llevado a la OIT a estudiar diversos mecanismos para ampliar la cobertura de los sistemas de atención de salud y las prestaciones básicas en metálico, especialmente en la economía informal. Varios países han adoptado planes de acción nacionales en el ámbito de la seguridad social, contando para ello con la ayuda de la OIT.

201. En junio de 2006, la OIT adoptó el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación correspondiente (núm. 197), que orientarán la labor de la OIT en relación con el fortalecimiento de la capacidad institucional para mejorar las condiciones imperantes en los lugares de trabajo. El trabajo decente en el lugar de trabajo depende en gran medida de la existencia de unas condiciones mínimas legisladas y de la aplicación de las mismas, concretamente a través de la inspección del trabajo, en relación con la pro-

tección de los salarios, los salarios mínimos, las horas de trabajo, las vacaciones y la protección de la maternidad.

202. El VIH/SIDA sigue suponiendo una amenaza para la salud y el bienestar de los trabajadores y de sus familias y para el crecimiento económico. Al fomentarse la discusión franca y la aplicación de los programas sobre el VIH/SIDA, las empresas, los trabajadores y los lugares de trabajo pueden aportar una contribución efectiva a las respuestas nacionales y regionales.

203. La migración laboral internacional es un motor del crecimiento y del desarrollo, al conferir beneficios a los países de origen, a los países de destino y a los migrantes. Uno de los elementos que orienta la labor de la OIT en este terreno es el Marco multilateral para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, adoptado por la Reunión tripartita de expertos en 2005. En su 295.^a reunión celebrada en marzo de 2006, el Consejo de Administración tomó nota del Marco y autorizó su publicación.

Presupuesto estratégico para protección social	1	2	3
	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)	Gasto extrapresupuestario estimado (dólares de los EE.UU.)	Total del presupuesto ordinario y extrapresupuestario (1+2)
Resultados intermedios			
3a. Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas	31.564.642	14.500.000	46.064.642
3b. Mejoran la seguridad y la salud y las condiciones laborales en los lugares de trabajo	40.549.650	2.500.000	43.049.650
3c. Se gestiona la migración de la mano de obra con miras a fomentar la protección y el empleo decente de los trabajadores migrantes	10.106.708	6.000.000	16.106.708
3d. Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA	7.542.529	27.000.000	34.542.529
Total	89.763.529	50.000.000	139.763.529

Resultado intermedio 3a:

Aumenta el número de personas que tienen acceso a unas prestaciones de seguridad social mejor administradas

Resultado inmediato 3a.1:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas orientadas a la mejora de los regímenes de seguridad social

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para obtener datos exhaustivos en materia de seguridad social	50 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para formular políticas de seguridad social que extienden la cobertura a más personas y/o aumentan el nivel o la gama de las prestaciones	15 Estados Miembros

Resultado inmediato 3a.2:

Mejora la capacidad de los Estados Miembros para gestionar los regímenes de seguridad social y aplicar políticas centradas en la mejora de los sistemas de seguridad social

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que o bien aplican la asistencia técnica o herramientas de la OIT para dar efecto a los principios incluidos en las normas de la OIT, incluida la gobernanza tripartita de los regímenes de seguridad social, o bien recurren a herramientas de la OIT para mejorar la eficacia y efectividad administrativa o para mejorar la sostenibilidad financiera	10 Estados Miembros
Número de Estados Miembros en que funcionarios formados por la OIT para la buena gobernanza, planificación y gestión de la seguridad social acceden a un empleo, o se mantienen en el empleo, en los órganos responsables de elaborar la política social	15 Estados Miembros

Estrategia

204. La mayoría de los servicios de cooperación técnica y de asesoramiento se integrarán en unos planes nacionales de acción en el ámbito de la seguridad social que se incorporarán a los programas de trabajo decente por país, los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza y los marcos de las Naciones Unidas de asistencia para el desarrollo nacionales, y se ofrecerá una gama completa de servicios de asesoramiento que abarcarán desde el diagnóstico de las situaciones nacionales hasta los análisis políticos, jurídicos, financieros, económicos y fiscales. Los servicios de asesoramiento a los mandantes y a la comunidad de la seguridad social se prestarán por medio de plataformas basadas en la web a través de las que se facilitarán formación y foros de discusión en conexión directa para expertos en materia de seguridad social. La estrategia para la OIT de ampliar y mejorar la calidad de la cobertura de seguridad social para todos, teniendo en cuenta los contextos socioeconómicos nacionales, contará con los siguientes componentes principales.

Datos de seguridad social

205. En primer lugar, se ampliará la base de datos de la encuesta sobre la seguridad social y los afiliados, y se utilizará para comprobar la efectividad de las políticas en materia de seguridad social, especialmente en lo que atañe a la ampliación de la cobertura y a la igualdad de género. Los datos serán objeto de una amplia difusión, y proporcionarán pruebas empíricas a los responsables políticos. Se elaborarán estrategias para incorporar estos datos a los programas estadísticos nacionales.

Políticas nacionales

206. En segundo lugar, la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos se dedicará a lograr que las medidas destinadas a ampliar la cobertura se integren en las políticas de promoción de la creación de empleo y la generación de ingresos. Se promoverán las normas de seguridad social en el contexto de la ampliación de la cobertura de los regímenes de seguridad social. Se dará más importancia al diálogo social a la hora de definir prioridades y de aplicar los convenios y recomendaciones de la OIT en el contexto del logro de los ODM.

Gestión de los sistemas de seguridad social

207. En tercer lugar, la OIT reforzará las actividades de formación destinadas a los responsables políticos, los planificadores, los gestores y los mandantes implicados en el desarrollo, la supervisión y la gestión de los sistemas nacionales de seguridad social, y les proporcionará herramientas mejoradas. Proseguirá asimismo la difusión de conocimientos e información para mejorar la capacidad del personal de las oficinas exteriores.

Asociados internacionales

208. Se fortalecerán las alianzas y asociaciones con organismos nacionales e internacionales a fin de promover la contribución de la seguridad social al desarrollo nacional sostenible.

209. Una «Guía para ampliar la cobertura de la seguridad social» facilitará a los interlocutores sociales y a los gobiernos una visión global de las distintas opciones políticas en los planos mundial y regional, así como de las prácticas óptimas que

permiten lograr avances rápidos en la cobertura total de la población con prestaciones de seguridad social fiables y económicamente sostenibles. Además, un informe sobre «El estado de la seguridad social en el mundo» pondrá de relieve las conclusiones de la nueva encuesta global sobre

la seguridad social. Este informe será de publicación bienal y en él se reflejará el seguimiento de los avances en lo que atañe a la cobertura de la seguridad social en todo el mundo, suponiendo una importante contribución para la campaña mundial.

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

Resultado inmediato 3b.1:

Aumenta la capacidad de los mandantes para formular o aplicar políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros en que los mandantes aplican los conocimientos o las herramientas de la OIT para formular políticas de mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud	20 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que, con asistencia de la OIT, ratifican convenios o consolidan la aplicación de las normas de la OIT en materia de seguridad y salud, inspección del trabajo y condiciones de trabajo (incluidas la adopción de normativas; la creación de órganos reguladores u órganos asesores tripartitos; o la consolidación de órganos reguladores o tripartitos)	50 Estados Miembros
Número de Estados Miembros en que, con la asistencia técnica de la OIT, los mandantes elaboran programas; crean órganos reguladores o tripartitos; consolidan órganos reguladores o tripartitos; fortalecen las organizaciones de empleadores o de trabajadores; o refuerzan los servicios de apoyo orientados al lugar de trabajo a fin de propiciar la ejecución de los programas	30 Estados Miembros

Estrategia

210. Se promoverá la ratificación y aplicación de los instrumentos en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de servicios de asesoramiento que incluirán campañas específicas. Se reforzará la capacidad institucional para aplicar de manera efectiva las normas en el lugar de trabajo a través de directrices, material de información y promoción, programas de formación y herramientas prácticas.

211. La cooperación intersectorial aportará una contribución decisiva en temas tales como la elaboración de normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo y de diálogo social. La colaboración intersectorial servirá de base para el desarrollo y la utilización de herramientas y enfoques prácticos destinados a introducir prácticas decentes y productivas en el lugar de trabajo, estableciendo un vínculo entre la protección de los trabajadores, el diálogo social, la productividad y la protección de la empresa, especialmente en el contexto de las cadenas de suministro mundiales. También se tratará de lograr que la colaboración activa permita establecer vínculos entre

la protección de los trabajadores y la lucha contra el trabajo infantil, la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el desarrollo económico local y otros temas de mayor alcance en el ámbito de la protección social. Se dedicará una atención especial a la prestación de apoyo a los mandantes para determinar y resolver las diferencias ligadas al género de las personas en el ámbito de la protección de los trabajadores. Se considerará prioritaria la mejora de la seguridad y la salud, las condiciones de trabajo y el empleo de los hombres y mujeres en la economía informal.

Base de conocimientos

212. Se prestará asistencia a los Estados Miembros para la elaboración de perfiles nacionales, como primer paso para el establecimiento de sistemas y programas nacionales, prestándose especial atención a los datos desglosados por sexo. Se contribuirá a la capacitación de los mandantes para concebir estrategias nacionales en materia de condiciones de trabajo y empleo, y a garantizar su aplicación en las empresas, y ello a través

de la investigación aplicada y el desarrollo y la actualización continuos de bases de datos internacionales sobre toda una gama de cuestiones entre las que se incluirán los salarios, el tiempo de trabajo, el trabajo y la familia, la protección de la maternidad, la organización del trabajo, el trato dispensado a los trabajadores de edad, y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

213. El Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) seguirá mejorando la disponibilidad de información sobre la seguridad y salud en el trabajo en todo el mundo y ampliando su red. Las fichas de seguridad química y las hojas de datos sobre riesgos en las ocupaciones servirán para desarrollar herramientas prácticas destinadas a la economía informal.

214. Se promoverá la utilización del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos.

Inspecciones del trabajo

215. Se promoverá una aplicación más amplia

de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Se dará un énfasis específico al fortalecimiento de la capacidad de las inspecciones del trabajo.

Trabajo peligroso en sectores específicos

216. Se prestará una atención especial a los trabajos peligrosos en sectores e industrias específicos, así como a la mejora de la capacidad nacional para prevenir las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, eliminar las enfermedades relacionadas con el silicio y el asbesto, y abordar las cuestiones psicosociales en el trabajo.

Asociaciones internacionales

217. Se consolidarán las colaboraciones y asociaciones internacionales.

Resultado intermedio 3c:

Se gestiona la migración de la mano de obra y los trabajadores migrantes gozan de protección y de un empleo decente

Resultado inmediato 3c.1:

Mejora la capacidad de los Estados Miembros para concebir políticas y programas centrados en la protección de los trabajadores migrantes

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral que reflejan los principios, orientaciones o prácticas óptimas del Marco multilateral	5 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas de migración laboral centradas en las necesidades de las mujeres y otros trabajadores migrantes vulnerables	7 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que reciben trabajadores migrantes y que recurren a la asistencia técnica de la OIT para elaborar políticas o programas orientados a reforzar la protección, reducir la discriminación y mejorar la integración de los trabajadores migrantes	5 Estados Miembros

Estrategia

218. La Oficina promoverá el Marco multilateral sobre la migración laboral a través de la prestación de asistencia a los Estados Miembros en relación con políticas e instituciones para la migración laboral que integren una perspectiva de género, respetando los principios y orientaciones no vinculantes de dicho Marco. Se actualizará la recopilación de prácticas óptimas que figura como

anexo al Marco. La Oficina reforzará la capacidad de los interlocutores sociales y su participación en la formulación de las políticas nacionales, especialmente a través de los programas de trabajo decente por país, como mecanismo para influir sobre los debates de política internacional sobre esta cuestión.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

219. Se promoverán los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores migrantes, así como los principios y la aplicación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y de otros convenios pertinentes.

220. Se pondrá énfasis en el principio fundamental de la igualdad de trato y la no discriminación contra los trabajadores migrantes, así como en la integración de los mismos en las sociedades y lugares de trabajo en que viven y desarrollan su actividad. Se abordará la cuestión de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores migrantes. Se prestará una atención especial a los grupos vulnerables, tales como las mujeres trabajadoras domésticas, a los derechos laborales de los migrantes irregulares, a las contribuciones a la seguridad social y la transferibilidad de las prestaciones, así como a la seguridad y salud de los trabajadores migrantes, especialmente en los sectores peligrosos, y a la prevención del VIH/SIDA y la migración laboral.

Integración económica y social de los trabajadores migrantes

221. Se desarrollará un esfuerzo para tratar de abordar las repercusiones de la migración laboral sobre la reducción de la pobreza y el desarrollo, a través del establecimiento de una vinculación más clara de las remesas con los mercados financieros nacionales, de la promoción del uso productivo de las remesas, incluso a través de las empresas, del reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores migrantes y del uso productivo de los migrantes que regresan. La Oficina abordará los temas de la migración de los trabajadores calificados y la fuga de cerebros, la contratación ética de trabajadores migrantes en la atención de salud y la educación, y las relaciones entre la migración laboral y el tráfico de trabajadores migrantes.

222. Se estudiará la cuestión de la libre circulación de la mano de obra en los sistemas de integración regionales y subregionales.

Base de conocimientos

223. La Oficina recopilará, analizará y difundirá estadísticas sobre migración laboral que tomen en consideración la cuestión del género. Se recopilarán y difundirán informaciones relativas a la emigración y la inmigración por motivos laborales.

Resultado intermedio 3d:

Las políticas en el lugar de trabajo responden a las necesidades de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA

Resultado inmediato 3d.1:

Aumenta la capacidad de los mandantes tripartitos para concebir políticas y programas que abordan la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que integran principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en sus políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo	5 Estados Miembros en la región de Africa, 5 Estados Miembros en las demás regiones
Número de Estados Miembros en los que cada mandante tripartito cuenta con un punto focal debidamente formado en lo relativo al VIH/SIDA, adopta una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo que toma en consideración las cuestiones de género, e incluye un plan de ejecución de duración determinada debidamente financiado	5 Estados Miembros en la región de Africa, 5 Estados Miembros en las demás regiones

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros en los que al menos 20 lugares de trabajo formales o informales proporcionan a los trabajadores servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo, ya sea a través de comités bipartitos de VIH/SIDA que hayan recibido previamente formación en materia de formulación de políticas y concepción/ejecución/seguimiento de programas, ya a través de asociaciones con las autoridades nacionales que se ocupan del SIDA	10 Estados Miembros en todas las regiones

Resultado inmediato 3d.2:

Mejora en los Estados Miembros la ejecución de las políticas y programas que se enfrentan a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en el marco de la promoción del trabajo decente

Indicador	Meta
Número de trabajadores, incluidos los de la economía informal, que demuestran mayores conocimientos de las cuestiones relativas al VIH/SIDA y que tienen acceso a servicios de orientación a través de mecanismos en el lugar de trabajo, coordinados y aplicados por comités bipartitos sobre VIH/SIDA	250.000 trabajadores, de los cuales un 50 por ciento son mujeres, en 5 Estados Miembros de la región de África y 5 Estados Miembros de las demás regiones

Resultado inmediato 3d.3:

Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas y en el acceso a la financiación nacional e internacional

Indicador	Meta
Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de empleadores o de trabajadores participan activamente en la redacción de marcos jurídicos nacionales sobre el SIDA que integran principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, así como en los procesos de toma de decisiones y de ejecución de las estructuras nacionales, incluidos los mecanismos nacionales de coordinación del Fondo Mundial	3 Estados Miembros en la región de África, 3 Estados Miembros en las demás regiones

Estrategia

224. La OIT seguirá prestando apoyo a los mandantes tripartitos para que desarrollen y apliquen programas destinados a los hombres y mujeres que trabajan y orientados a intensificar la prevención del VIH/SIDA y la prestación de atención, apoyo y acceso al tratamiento a través de los lugares de trabajo. En el plano nacional, resulta esencial la integración del problema del VIH/SIDA en los programas de trabajo decente por país, sin dejar de observar el principio de los «Tres unos» (un marco de acción acordado sobre el VIH/SIDA, una autoridad Coordinadora nacional para las cuestiones relativas al SIDA, y un sistema de control y evaluación nacional acordado) del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y las recomendaciones del Equipo mundial de tareas para lograr el acceso universal al tratamiento, la atención y el apoyo.

Prevención y tratamiento

225. La prevención incluirá estrategias con perspectiva de género para la promoción tanto del

cambio de los comportamientos de los hombres y mujeres que trabajan, como de la seguridad y la salud en el trabajo, incluida una atención especial a las necesidades específicas de los jóvenes y de los trabajadores con discapacidades. Una de las prioridades será la orientación y la prestación de apoyo a los servicios de salud en el trabajo en todo lo que se refiere a la distribución de tratamientos antirretrovirales sobre una base duradera. Los programas de prevención y tratamiento se basarán en el respeto de los derechos de los trabajadores, garantizándose la confidencialidad y la adopción de medidas destinadas a combatir el estigma y la discriminación a través del análisis en función del género de las personas basado en datos desglosados por sexo.

Pequeñas empresas y microempresas

226. Se intensificarán las actividades con las pequeñas empresas y las microempresas, tanto formales como informales. Estas actividades incluirán la movilización y capacitación de las organizaciones de trabajadores y las asociaciones de trabaja-

dores del sector informal, así como de las instituciones que prestan apoyo al desarrollo de las pequeñas empresas. Sobre la base de las actuales herramientas de la OIT sobre el SIDA, y en especial del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, las actividades de sensibilización e información irán dirigidas a los trabajadores y trabajadoras de sectores específicos de la economía tanto formal como informal (transporte, agricultura, minería, salud, atención a los trabajadores migrantes), así como a las autoridades gubernamentales competentes, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a grupos de la sociedad civil, incluidos aquellos que representan a los hombres y mujeres que viven con el VIH/SIDA.

Asociaciones

227. El programa seguirá garantizando una estrecha vinculación entre su labor con cargo al

presupuesto ordinario y las actividades emprendidas con recursos extrapresupuestarios. Ello incluirá la ampliación de las asociaciones para la cooperación técnica, especialmente con el ONU-SIDA, así como de las asociaciones entre el sector público y el sector privado para lograr que el lugar de trabajo y los interlocutores sociales aporten la máxima contribución a la labor de prevención y tratamiento.

Prioridad regional

228. Con el fin de abordar las necesidades de la región más aquejada y de los grupos de mujeres y niñas más afectadas, que se ven infectadas y, a la vez, perjudicadas de manera desproporcionada por el VIH/SIDA, se dedicará el 50 por ciento de todos los recursos a Africa. También se procurará hacer frente a las epidemias que van apareciendo en las demás regiones.

Diálogo social: *(Objetivo estratégico núm. 4)*

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

229. El tripartismo y el diálogo social son esenciales para lograr el trabajo decente. Si bien hay un compromiso mundial para promover el trabajo decente como tal, se seguirá actuando en todos los niveles para promover el tripartismo y el diálogo social como medio para alcanzar dicho objetivo.

230. De conformidad con la resolución sobre el tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, una activa colaboración en el seno de la OIT permitirá garantizar que se tengan en cuenta las prioridades de los interlocutores tripartitos y que se refuercen los procesos de diálogo social a través de todos los programas de la OIT, en particular los programas de trabajo decente por país.

231. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sigue siendo una prioridad. Esto incluye la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para influir sobre las políticas socioeconómicas y de gobernanza, por ejemplo en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y los procesos de integración regionales. La OIT

prestará asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que desempeñen un papel eficaz en la labor de elaboración de las políticas de la OIT.

232. La OIT intensificará los esfuerzos de promoción de la buena gobernanza a través de enfoques integrados. El marco para la buena gobernanza se reforzará en torno a los elementos siguientes:

- participación efectiva de los interlocutores sociales;
- derecho laboral y administración del trabajo eficaz;
- relaciones de trabajo apropiadas, tripartismo y diálogo social en el lugar de trabajo en los países y regiones, y
- la dimensión sectorial de la labor de la OIT y el diálogo tripartito en los sectores económicos.

233. Para garantizar que las instituciones y las políticas sean equitativas se requiere la participación de las mujeres y los hombres en los procesos de diálogo social, así como medidas específicas que tengan explícitamente en cuenta la dimensión de género para lograr resultados.

Presupuesto estratégico para diálogo social	1	2	3
	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)	Gasto extrapresupuestario estimado (dólares de los EE.UU.)	Total del presupuesto ordinario y extrapresupuestario (1+2)
Resultados intermedios			
4a. Los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas	36.790.278	6.300.000	43.090.278
4b. Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza	31.072.608	5.500.000	36.572.608
4c. Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral	34.142.606	15.200.000	49.342.606
4d. El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía	27.088.143	3.000.000	30.088.143
Total	129.093.635	30.000.000	159.093.635

Resultado intermedio 4a:

Los empleadores y los trabajadores cuentan con organizaciones fuertes y representativas

Resultado inmediato 4a.1:

Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de empleadores para los afiliados actuales y potenciales

Indicador	Meta
Número de casos en que organizaciones de empleadores recurren a la asistencia técnica o a las herramientas de la OIT para proporcionar nuevos servicios o adaptar los existentes a fin de que respondan a las necesidades de los miembros actuales y potenciales	30 casos en todas las regiones

Estrategia

234. Una organización de empleadores sólida atrae y retiene a sus miembros y proporciona servicios de calidad a las empresas. Los servicios directos tales como la creación de redes, la formación, el suministro de información y el asesoramiento tienen que ser oportunos, pertinentes y eficaces. Los servicios de representación debe-

rían mejorar la política económica y social con el fin de crear las condiciones para que las empresas puedan tener éxito en los mercados competitivos. La estrategia para reforzar a las organizaciones de empleadores se centra por lo tanto en los servicios directos y de representación, y se basa en el diálogo en profundidad y la colaboración con cada organización interesada, con el fin de determinar las necesidades y priori-

dades de las empresas. Se hace hincapié en el fortalecimiento de la gobernanza y gestión de las organizaciones de empleadores. La planificación estratégica y el desarrollo de la competencia del personal son aspectos fundamentales para la estrategia.

Investigación y creación de redes

235. Los sistemas de investigación e información, y el apoyo para la creación de redes con otras organizaciones de empleadores son elementos necesarios para ofrecer servicios de representación eficaces tales como las actividades de presión (*lobbying*) y la participación en la formulación de las políticas. El papel de las organizaciones de empleadores a la hora de crear un clima de inversión positivo para las empresas reviste importancia para el Programa de Trabajo Decente, en particular en términos de más y mejores empleos para las mujeres y los hombres.

Aptitudes para la negociación y la movilización

236. La Oficina de Actividades para los Empleadores seguirá trabajando para reforzar las aptitudes de las organizaciones para la negociación y movilización a fin de que puedan participar de manera más eficaz en el diálogo social. La Oficina

Resultado inmediato 4a.2:

Aumenta la utilidad que presentan las organizaciones de trabajadores para los afiliados actuales y potenciales

Indicadores	Metas
Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para integrar los convenios de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y el Programa Global de Empleo en la planificación estratégica y/o las técnicas de organización, las metodologías de formación, las políticas, los planes de acción, o los programas de formación	15 casos en todas las regiones
Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para integrar en las actividades la planificación estratégica y las técnicas de organización o para mejorar los métodos de formación	11 casos en todas las regiones
Número de casos en que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para aplicarlas a políticas, planes de acción o programas de formación relativos a los siguientes temas y ámbitos relacionados con el trabajo decente: derechos sindicales; reducción de la pobreza; trabajo infantil; migrantes; género; empleo; economía informal; seguridad social; zonas francas industriales; seguridad y salud en el trabajo, o VIH/SIDA en el lugar de trabajo	30 casos en todas las regiones

Estrategia

239. Se requieren organizaciones de trabajadores reforzadas y representativas, que defiendan la

también les ayuda a participar de manera eficaz en el diálogo social a nivel internacional, en particular en la OIT, y colabora con otros programas y unidades para reflejar mejor las inquietudes e intereses de los empleadores en la labor de la Oficina. Se harán también esfuerzos especiales para ayudar a las organizaciones de empleadores a satisfacer las necesidades específicas de las mujeres empresarias.

237. El programa reforzará y apoyará a las redes de organizaciones de empleadores como medio para intercambiar conocimientos y experiencias y desarrollar criterios de referencia para el desempeño. Se explorarán las posibilidades de una cooperación más estrecha con otras organizaciones empresariales, incluidas las organizaciones de empresarias, a fin de garantizar una representación más sólida y coherente del colectivo empresarial.

Herramientas para la formación

238. Se perfeccionarán las herramientas y materiales de formación existentes, y se concebirán nuevas herramientas en colaboración con el Programa de Actividades para los Empleadores del Centro de Turín. Se reforzará esta colaboración a fin de elaborar un componente de formación mejorado para el programa general de asistencia a las organizaciones de empleadores.

democracia y la justicia social; éstas son condiciones previas para que dichas organizaciones puedan contribuir de manera eficaz al logro del trabajo decente para todos. La creación de insti-

tuciones y de capacidad será la piedra angular de las actividades destinadas a consolidar el diálogo social y el tripartismo como medio para llevar a la práctica el Programa de Trabajo Decente en los ámbitos nacional e internacional. Esto aumentará la eficacia de las organizaciones de trabajadores a la hora de promover las normas internacionales del trabajo, el empleo, la protección social y la igualdad de género. La representación de la mujer en los niveles de decisión de las organizaciones de trabajadores será un aspecto importante de esta estrategia.

Educación obrera

240. La fusión de las dos principales centrales sindicales internacionales constituye una oportunidad para reforzar la educación obrera. Un enfoque coherente y holístico de la educación obrera ayudará a las organizaciones sindicales a proporcionar nuevos y mejores servicios a sus miembros,

y a ampliar su alcance. Mediante un enfoque fundado en los derechos y basado en las normas de la OIT se abordarán las cuestiones de la desigualdad y la pobreza, las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el VIH/SIDA y la migración.

Grupos de trabajadores subrepresentados

241. Un aspecto central de estos esfuerzos será la asistencia para organizar a los trabajadores de las economías formal e informal y de las zonas francas industriales. Se pondrá énfasis en reforzar a las organizaciones de trabajadores mediante el aumento del número de afiliados y líderes procedentes de grupos de trabajadores subrepresentados, con frecuencia las mujeres y los jóvenes.

242. El Programa de Educación Obrera de Turín formará parte de esta labor.

Resultado intermedio 4b:

Los interlocutores sociales influyen en las políticas económica, social y de gobernanza

Resultado inmediato 4b.1:

Aumenta la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de las políticas social y laboral

Indicadores	Metas
Número de casos en los que organizaciones de empleadores participan en discusiones políticas en los planos nacional, regional o internacional, y en los que dicha participación desemboca en una mejora del entorno político para las empresas	20 casos, en todas las regiones
Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para participar en los mecanismos y procedimientos de supervisión con el fin de contribuir a un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las normas internacionales del trabajo	10 casos, en todas las regiones
Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica o las herramientas de la OIT para participar en debates políticos sobre la promoción de los objetivos del trabajo decente ante distintas instituciones y organismos (instituciones de Bretton Woods, organismos de las Naciones Unidas, etc.) en distintos procesos y marcos (estrategias de lucha contra la pobreza, MANUD, programas de trabajo decente por país, etc.)	10 casos, en todas las regiones
Número de casos en los que organizaciones de trabajadores recurren a la asistencia técnica, los productos o las herramientas de la OIT para participar en programas mundiales de calificación o en foros de debate político por Internet, para implicarse en debates políticos a través de listas de direcciones de correo electrónico, o para presentar a las redes sindicales investigaciones sobre políticas (basadas en datos desglosados por sexo y estudios analíticos con perspectiva de género)	10 casos, en todas las regiones

Indicadores	Metas
Número de casos en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan juntas en debates sobre política social y laboral	10 casos, en todas las regiones

Estrategia

243. Las organizaciones de empleadores desempeñan un importante papel a la hora de presionar en favor de un entorno propicio para las empresas que, a su vez, proporciona la base para el empleo. La Oficina de Actividades para los Empleadores desplegará esfuerzos para reforzar las calificaciones en materia de negociación y promoción con las que cuentan las organizaciones, a fin de que puedan representar de manera eficaz a las empresas. La eficacia de la influencia también requiere conocimientos técnicos. Se realizarán esfuerzos específicos para prestar asistencia a las organizaciones de empleadores en los ámbitos de la competitividad y la productividad, el empleo de los jóvenes y la responsabilidad social de la empresa.

244. La Oficina de Actividades para los Empleadores reforzará su cooperación con las demás unidades de la OIT con el fin de canalizar los puntos de vista y las prioridades de los empleadores en el seno de la Oficina, y para lograr sinergias en el plano del programa.

245. La Oficina facilitará la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates políticos y en los programas de trabajo decente por país.

246. Se proporcionará a las organizaciones de trabajadores asistencia técnica adaptada en el contexto de los programas de trabajo decente por país y recurriendo a herramientas globales (asesoramiento político, publicaciones y CD temáticos, red global de investigación, universidad global del trabajo) con el fin de prestarles ayuda en relación con los enfoques estratégicos de la formulación de políticas en los siguientes ámbitos: coherencia de la gobernanza nacional e internacional; desarrollo sostenible basado en derechos, lucha contra la pobreza y protección del medio ambiente; trabajo decente para hombres y mujeres sobre la base del Programa Global de Empleo; protección social con perspectiva de género; igualdad de género; migración; economía informal y zonas francas industriales, con especial énfasis en los jóvenes y las mujeres; y erradicación efectiva del trabajo infantil. Se promoverán las asociaciones con arreglo a las prioridades de los MANUD, con el fin de ayudar a las organizaciones de trabajadores a contribuir de manera más eficaz a la democratización y sostenibilidad de los programas nacionales de desarrollo.

247. Mediante el apoyo a la formulación y aplicación de normas y políticas sociales en los planos nacional e internacional, la Oficina de

Actividades para los Trabajadores contribuirá a la superación de las distintas formas de discriminación a las que han de enfrentarse las mujeres.

248. Las organizaciones de trabajadores promoverán el trabajo decente para todos, como objetivo global y principio de gobernanza, a través de instituciones nacionales, regionales e internacionales, incluidas las Naciones Unidas, la Organización Mundial del Comercio y las instituciones de Bretton Woods. El impulso principal se dedicará a los derechos de los trabajadores y a la promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

249. Aunque la atención se centrará en los convenios fundamentales, partiendo de los relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, esta labor también implicará a los convenios prioritarios y otros instrumentos actualizados. Se recurrirá a las normas internacionales del trabajo que se refieren a la calidad del trabajo y del empleo para promover los medios de sustento, el crecimiento económico y el desarrollo sostenible basado en derechos.

250. Se prestará especial atención a las dimensiones cuantitativa y cualitativa del trabajo decente para los jóvenes, a través de cuatro objetivos relacionados entre sí: la creación de más empleos decentes para los jóvenes; la garantía de la calidad de los empleos tanto nuevos como ya existentes; la mejora de las competencias técnicas, de las calificaciones y del acceso a la educación; y la mejora de la transición de la escuela al trabajo, estableciendo una correlación entre los trabajadores y los empleadores, y acortando la duración del desempleo.

251. La globalización conlleva implicaciones negativas para el empleo, desigualdad y pobreza, propiciando así la migración laboral. Se promoverá un enfoque de la migración basado en derechos, a partir de las normas de la OIT sobre la migración y la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

252. Se prestará especial atención a la ampliación de la participación de la mujer en los órganos de toma de decisiones. La Oficina de Actividades para los Trabajadores reforzará sus lazos de cooperación en toda la Oficina.

253. La Oficina facilitará la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates políticos y en los programas de trabajo decente por país.

Resultado intermedio 4c:

Se generaliza el diálogo tripartito para la formulación de las políticas y para la reforma y aplicación de la legislación laboral

Resultado inmediato 4c.1:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para formular políticas y legislación laborales por medio de un mayor diálogo tripartito entre los mandantes

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para ratificar los Convenios clave de la OIT (núms.144, 150, 151 y 154) sobre la consulta tripartita, la administración del trabajo y la promoción de la negociación colectiva	20 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para formular nuevas políticas o leyes laborales, o modificar las existentes, de modo que reflejen las normas del trabajo de la OIT	5 nuevos Estados Miembros

Resultado inmediato 4c.2:

Mejora la capacidad de los Estados Miembros para llevar a la práctica las políticas y los programas

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para crear o modificar instituciones del ministerio de trabajo, incluidas las instituciones que promueven el diálogo social, para poner en práctica las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154	10 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la capacitación de los gestores o del personal de las instituciones del ministerio de trabajo u otras organizaciones con el fin de aplicar las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154	10 Estados Miembros
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia técnica de la OIT para mejorar la sensibilización y la eficacia de las instituciones o programas del ministerio de trabajo respecto de la puesta en práctica de las disposiciones clave de los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154	10 Estados Miembros

Resultado inmediato 4c.3:

Aumenta la participación de los mandantes en el desarrollo económico y social en el plano regional/subregional

Indicador	Meta
Número de casos en que los mandantes participan en procesos regionales o subregionales de negociación de acuerdos	5 casos

Estrategia

254. La estrategia se centrará en prestar apoyo a los mandantes de la OIT a fin de lograr una mejora de la gobernanza para abordar las cuestiones económicas, laborales y sociales en el plano na-

cional, en los mercados de trabajo de los países y en los distintos lugares de trabajo.

255. La estrategia fundamental consistirá en prestar asesoramiento y asistencia los mandantes respecto de la puesta en práctica de políticas y legislaciones laborales apropiadas que reflejen

las correspondientes normas internacionales del trabajo, de una administración del trabajo eficiente y flexible y de un tripartismo y un diálogo social reales y efectivos. Las consideraciones de género seguirán siendo un elemento transversal.

256. La investigación emprendida en 2006-2007 sobre la evolución de las tendencias de la relación de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la negociación colectiva, y sobre la representación de la mujer en las instituciones de diálogo social, seguirá desarrollándose en forma de guías prácticas, materiales didácticos y herramientas de información que recojan las tendencias recientes y las buenas prácticas, y contribuirá a la medición de los avances en esta materia.

Ratificación de convenios

257. La asistencia de la OIT se centrará en mejorar la efectividad y los resultados sustantivos del diálogo social. Seguirá considerándose una prioridad la promoción entre los Estados Miembros de la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Legislación laboral

258. La modernización de la legislación laboral sigue siendo una prioridad para muchos países. La asistencia técnica de la OIT revestirá la forma de asesoramiento y comentarios sobre las cuestiones políticas y legislativas conexas y sobre los proyectos legislativos, así como de entrega de directrices de legislación laboral, información de legislación laboral comparada y materiales explicativos sobre las normas internacionales del trabajo. Se prevé que deberá prestarse una atención especial al tratamiento legislativo de las cuestiones abarcadas por la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 197).

Capacidad de los ministerios de trabajo

259. Los nuevos enfoques, guías y herramientas elaborados en 2004-2005 (la administración del

trabajo y la economía informal) y ampliados en 2006-2007 (la administración del trabajo y la migración) serán un componente esencial del reforzamiento de la capacidad y sensibilidad de los ministerios de trabajo. Seguirá prestándose una atención permanente a los sistemas y mecanismos necesarios para promover los derechos de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).

260. En el plano nacional, se prestará asistencia para apoyar el debido funcionamiento de las instituciones tripartitas (y la creación de las mismas, cuando no existan), así como en relación con la mejora de los mecanismos y procesos de prevención y solución de conflictos.

Relaciones laborales

261. El apoyo prestado en el lugar de trabajo fomentará las buenas prácticas en materia de negociación colectiva y la cooperación entre trabajadores y empresarios, incluyendo unas modalidades apropiadas de diálogo social.

262. En varias regiones, se observa una demanda creciente de asistencia para la integración de unas buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, unas mejores condiciones de trabajo y el respeto de los derechos de los trabajadores, como herramienta para elevar la productividad y crear trabajo y empleo decente en las cadenas de suministro globales. Los acuerdos de colaboración a escala de toda la Oficina seguirán impulsando un programa innovador financiado con cargo a recursos extrapresupuestarios que contribuya al desarrollo de productos globales y de proyectos nacionales individuales que aborden estas cuestiones.

Integración regional/subregional

263. Proseguirá la labor destinada a ayudar a los mandantes de la OIT a influir sobre la dimensión social de los procesos regionales y subregionales de integración socioeconómica, a través del recurso efectivo al diálogo social.

Resultado intermedio 4d:

El diálogo social sectorial promueve la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos de la economía

Resultado inmediato 4d.1:

Aumenta el nivel de consenso sobre cuestiones sociales y laborales en sectores económicos específicos

Indicadores	Metas
Número de casos en que los mandantes logran un consenso para adoptar conclusiones, recomendaciones, códigos o directrices en reuniones sectoriales	75 por ciento de todas las reuniones sectoriales decididas por el Consejo de Administración para el bienio
Número de casos en que se aplican las medidas de seguimiento previstas en las recomendaciones adoptadas por las reuniones sectoriales	10 casos

Resultado inmediato 4d.2:

Aumenta la capacidad de los mandantes para elaborar políticas o programas centrados en la mejora de las condiciones laborales y sociales en sectores específicos

Indicadores	Metas
Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para ratificar convenios sectoriales	20 casos en las 4 regiones
Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para formular políticas sectoriales basadas en repertorios de recomendaciones prácticas o directrices sectoriales	8 casos en las 4 regiones
Número de casos en que los mandantes recurren a la asistencia técnica, la formación o las herramientas de la OIT para elaborar planes nacionales de acción tripartitos sobre cuestiones de carácter sectorial	8 casos en las 4 regiones

Estrategia

264. El diálogo social sectorial aborda las principales cuestiones laborales y sociales que afectan a sectores económicos específicos en los planos internacional, regional y nacional. En el plano internacional, las actividades sectoriales resultan beneficiadas de las consultas directas con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En el plano nacional, la OIT colabora con los mandantes nacionales para elaborar respuestas innovadoras a los desafíos a los que se enfrentan sectores específicos.

265. La OIT seguirá encargándose del seguimiento de los asuntos más destacados. Las cuestiones sectoriales específicas pueden exigir una reacción rápida y recibirán por tanto una atención prioritaria. En estos casos, se requiere flexibilidad para poder proporcionar la asistencia oportuna a los mandantes.

Actividades sectoriales y colaboración

266. La estrategia de las actividades sectoriales de la OIT se basa en la cooperación con las unidades de trabajo en relación con los cuatro objetivos estratégicos. La labor sobre los aspectos sectoriales de la igualdad de género, las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo constituye una parte esencial de sus actividades. Entre los ejemplos recientes cabe citar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, el programa de acción sectorial sobre la construcción y el programa de acción sobre la agricultura. La estrecha colaboración con la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores y con las oficinas exteriores de la OIT, así como la cooperación y las consultas con los mandantes nacionales, permiten garantizar que las cuestiones sectoriales pertinentes se tratan en el marco de los programas de trabajo decente por país, como ocurrió en el caso del programa de acción sobre los textiles.

Asociaciones con las Naciones Unidas

267. La OIT seguirá integrando la cooperación interorganizaciones en las actividades sectoriales, por ejemplo con la Unión Postal Universal en relación con el sector postal, con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para el sector docente, con la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el sector de la salud, con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) para el sector pesquero y con la Organización Marítima Internacional (OMI) para las actividades marítimas.

Normas sectoriales

268. El diálogo social en el plano sectorial contribuirá a la gobernanza mundial a través de la promoción de las normas internacionales del trabajo, incluidas las normas sectoriales. Además, el enfoque sectorial ha permitido crear una amplia colección de repertorios de recomendaciones prácticas y de directrices, que serán objeto de una promoción activa. Un ejemplo de ello es el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las minas de carbón, de 2006.

Investigación

269. Otro elemento estratégico será la investigación. Una investigación más rigurosa y oportuna con un enfoque sectorial brindará oportunidades para mejorar la comprensión por parte de la Organización de la rápida evolución y de las oportunidades que conlleva la globalización. Se crearán y promoverán cursos de formación y herramientas prácticas de fácil utilización y con perspectiva de género, tales como el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios.

270. La labor de investigación y las reuniones tripartitas completan la capacidad de la OIT para prestar servicios de asesoramiento pertinentes.

Programas de acción

271. Los programas de acción sectoriales seguirán desempeñando un importante papel a la hora de prestar apoyo a las plataformas de diálogo social que permiten a los mandantes nacionales actuar como motores del cambio. Es posible que los programas de acción no se limiten al ciclo presupuestario, sino que tengan que adaptarse a las exigencias sectoriales con el fin de fomentar la obtención de resultados sostenibles. Se reforzará la dimensión sectorial de los programas de trabajo decente por país.

Resultados conjuntos inmediatos

Los resultados conjuntos inmediatos se refieren a áreas que requieren políticas coordinadas e implican diversos ámbitos técnicos. Todos los sectores y regiones participan en el logro de los resultados conjuntos y, mediante acuerdos de colaboración, aúnan recursos y coordinan estrategias para ofrecer productos comunes y alcanzar resultados definidos. Los resultados conjuntos inmediatos se relacionan con varios resultados intermedios y objetivos estratégicos.

Dos o más sectores y departamentos comparten la responsabilidad principal por lo que respecta a concretar los resultados conjuntos. Se adoptarán disposiciones administrativas para concretar los resultados conjuntos inmediatos, teniendo en cuenta la colaboración que caracteriza a los mismos. En ese sentido, se hará hincapié en los grupos de trabajo y en el intercambio de conocimientos.

En esta etapa sólo se proporciona información sobre los recursos del presupuesto ordinario para los resultados conjuntos. Los recursos del presupuesto ordinario para los resultados conjuntos son parte de la estrategia presupuestaria (véase el cuadro 1). Se formularán nuevas propuestas para movilizar recursos extrapresupuestarios adicionales para los resultados conjuntos.

Los resultados conjuntos inmediatos que se indican a continuación se examinan en los párrafos siguientes:

- Políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente
- Políticas integradas para la economía informal
- Fortalecimiento de la inspección del trabajo
- Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo
- Microfinanciación en pro del trabajo decente

Políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente

Resultado conjunto inmediato:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros y de los asociados en las labores de desarrollo para promover políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente a escala nacional, regional y mundial

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para revisar sus políticas sociales y económicas en relación con el trabajo decente	10 Estados Miembros en todas las regiones
Número de iniciativas bilaterales, multilaterales e interorganizaciones que exigen la coordinación de los programas y políticas de las organizaciones de que se trate en relación con el Programa de Trabajo decente	10 iniciativas mundiales, regionales o nacionales

	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)
Presupuesto estratégico para políticas económicas y sociales coherentes en pro del trabajo decente	6.149.465

Estrategia

272. El Programa de Trabajo Decente logra su mayor eficacia cuando las políticas y programas en virtud de sus cuatro objetivos estratégicos se refuerzan mutuamente, y cuando pueden definirse y desarrollarse al máximo las interacciones políticas entre ellos. De manera similar, es posible mejorar sensiblemente la eficacia de las intervenciones en materia de política de trabajo decente cuando éstas se desarrollan y ejecutan en un contexto de política social y económica más amplio, que resulte propicio y habilitador. Para ello es necesario seguir desarrollando las bases teóricas de la coherencia y convergencia de las políticas entre los distintos resultados inmediatos e intermedios que trata de lograr la OIT, y entre éstos y el entorno de política económica y social en que pueden fructificar a escala local, sectorial, nacional, regional e internacional.

273. Este resultado conjunto tratará de lograrse a través de una labor coordinada a escala de toda la Oficina en cinco niveles específicos y complementarios:

- 1) Continuación de la elaboración de la lista de comprobación integrada de los ámbitos políticos para la coherencia interna entre los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. Esta labor tomará en consideración la orientación política proporcionada por el Consejo de Administración en sus sucesivas discusiones acerca de la visión, el análisis de las políticas y los ámbitos de desarrollo de cada uno de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.
- 2) Integración de los objetivos de trabajo decente en las estrategias y planes nacionales de desarrollo. Para garantizar la coherencia respecto de los compromisos adquiridos por los países al más alto nivel político en el plano nacional, regional y en la Cumbre de la Asamblea General de las Naciones Unidas de septiembre de 2005, se promoverán la movilización y el diálogo, y se apoyará la participación e influencia de los mandantes tripartitos en el proceso nacional de toma de decisiones relativas a los objetivos y estrategias de trabajo decente en las políticas y los planes de desarrollo concretos.
- 3) Coherencia de las políticas entre los objetivos, políticas y programas de trabajo decente, por una parte, y la cooperación para el desarrollo que proporcionan en el plano nacional las Naciones Unidas y las institu-

ciones de Bretton Woods, por otra. La labor se centrará en garantizar la integración de los programas de trabajo decente por país en los marcos de desarrollo y las estrategias de reducción de la pobreza de «One UN». La participación de la OIT en los países piloto de «One UN» servirá como mecanismo importante para garantizar la coherencia en todo el sistema multilateral a la hora de aportar políticas y programas que favorezcan el trabajo decente.

- 4) Perfeccionamiento de la «colección de herramientas» destinada a integrar sistemáticamente el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en las organizaciones participantes en la JJE, según lo solicitado en la Declaración Ministerial del ECOSOC y lo aprobado por la JJE. Esta colección de herramientas se ha concebido para que cada organismo pueda evaluar y ampliar al máximo, en el plano tanto individual como colectivo, su contribución a los objetivos de trabajo decente, estableciéndose con ello una base sólida y coherente para la cooperación entre organismos más allá de los programas por país.
- 5) Iniciativas específicas de coherencia de las políticas con otras organizaciones internacionales. En 2008-2009 se proseguirá la labor relativa a la iniciativa promovida por la OIT para lograr la coherencia de las políticas en materia de crecimiento, inversiones y empleo, a fin de lograr, junto a los asociados en las labores de desarrollo dentro del sistema multilateral, una comprensión común de los fundamentos técnicos de una mayor coherencia de la política económica y social en este ámbito. Podrían formularse otras iniciativas interorganizaciones de coherencia de las políticas.

274. La labor relativa a este resultado conjunto la llevarán a cabo todos los sectores técnicos y regiones, en diversos grados según su implicación en los cinco niveles arriba descritos. El Departamento de Integración de Políticas proporcionará apoyo a los sectores técnicos en relación con el análisis inicial de las políticas, y el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo y la Oficina de Programación y Gestión facilitarán orientación y apoyo políticos para la creación de asociaciones interorganizaciones en los planos mundial, regional y nacional, así como para la adopción de medidas en el plano nacional a través de los programas de trabajo decente por país inscritos en los marcos más amplios de desarrollo.

Políticas integradas para la economía informal

Resultado conjunto inmediato:

Aumenta la capacidad de los mandantes para formular políticas integradas con miras a mejorar la economía informal y facilitar la transición a la economía formal

Indicadores	Metas
Número de casos en que los programas por países de las Naciones Unidas incorporan y aplican las normas, directrices, herramientas o conocimientos de la OIT para elaborar iniciativas integradas con miras a generar oportunidades de empleo productivo y protección social para los trabajadores y productores de la economía informal como medio para facilitar la transición a la economía formal	15 casos en todas las regiones
Número de casos en que, mediante el diálogo tripartito, gobiernos, empleadores y trabajadores utilizan los conocimientos y enfoques de la OIT en la elaboración de políticas relativas a la economía informal	5 casos

	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)
Presupuesto estratégico para políticas integradas para la economía informal	10.128.055

Estrategia

275. Este resultado responde a la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal (Conferencia Internacional del Trabajo, 2002) y se inscribe en el marco de la iniciativa InFocus sobre la economía informal (2006-2007). La mejora de la economía informal constituye una importante contribución al alivio de la pobreza y resulta esencial para la consecución del ODM núm. 1 de reducir a la mitad el porcentaje de personas en situación de pobreza para 2015.

276. Para facilitar la transición de actividades de la economía informal a la economía formal, la OIT va a concebir un enfoque integrado que combina la promoción del empleo con la protección social y laboral, teniendo en cuenta los derechos y la representación. Para promover la transición de actividades de la economía informal a la economía formal, la OIT elaborará un inventario de herramientas, prácticas idóneas, directrices y normas para integrar las políticas. La OIT también brindará asesoramiento sobre la incorporación de las prácticas idóneas, pertinentes para determinados sectores económicos y/o áreas locales, en las

políticas nacionales y los marcos internacionales de desarrollo. La OIT prestará asistencia a los ministerios de trabajo y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para brindar apoyo a las personas con empleo independiente, las microempresas y las pequeñas empresas y otros trabajadores de la economía informal.

277. Los sectores 2 y 3 tienen la responsabilidad principal respecto de este resultado conjunto, en colaboración con los sectores 1 y 4 y los programas regionales.

278. Este resultado conjunto contribuye al logro de diversos resultados intermedios, en particular los relativos al crecimiento económico, la generación de empleo y la reducción de la pobreza; el acceso a prestaciones de seguridad social; las condiciones en materia de seguridad y salud y de trabajo; la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, y el diálogo tripartito en la formulación de políticas, así como en la reforma de la legislación laboral y la aplicación de la misma. Ello contribuirá a sustentar una dimensión crucial de las prioridades regionales y de los programas de trabajo decente por país.

Fortalecimiento de la inspección del trabajo

Resultado conjunto inmediato:

Aumenta la capacidad de los Estados Miembros para llevar a cabo la inspección del trabajo

Indicadores	Metas
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para llevar a cabo auditorías tripartitas de sus sistemas de inspección del trabajo	10 Estados Miembros en todas las regiones
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para formular planes nacionales de acción sobre la inspección del trabajo	15 Estados Miembros en todas las regiones
Número de Estados Miembros que recurren a la asistencia de la OIT para incrementar los recursos financieros asignados a la inspección del trabajo	10 Estados Miembros en todas las regiones

	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)
Presupuesto estratégico para el fortalecimiento de la inspección del trabajo	2.534.829

Estrategia

279. La buena gobernanza requiere la existencia de sistemas de inspección del trabajo sólidos como parte integrante de una administración del trabajo adecuada y relaciones entre los trabajadores y la dirección basadas en una legislación laboral moderna. Junto con los gobiernos, los interlocutores sociales desempeñan un papel clave en lo que se refiere a mejorar la eficacia de la inspección del trabajo. En ese sentido, la OIT promoverá la ratificación y aplicación de las normas de la OIT pertinentes. También proporcionará asistencia técnica para la realización de auditorías tripartitas de la inspección del trabajo y la formulación y aplicación de planes nacionales de acción que tengan debidamente en cuenta las observaciones dimanantes de los procedimientos de control en relación con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). La OIT promoverá la adopción de prácticas de inspección modernas centradas en la prevención, y una integración más efectiva de la inspección del trabajo en otros programas, incluidos los programas de trabajo decente por país y los relativos a la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, los salarios y las relaciones laborales, el VIH/SIDA, la seguridad social, los trabajadores migrantes, el trabajo forzoso y el

trabajo infantil. Se prestará particular atención a la economía informal en relación con el artículo 7 del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). La OIT pondrá también de relieve la necesidad de destinar más recursos a la inspección del trabajo, con inclusión de oficinas adecuadas y servicios de transporte. La OIT seguirá elaborando herramientas para la información y la formación destinadas a los mandantes, incluidos el portal sobre la inspección del trabajo en Internet y el Sistema integrado de formación para la inspección del trabajo, y proporcionará asistencia por país cuando sea necesario. Se fomentará la creación de redes más amplias tanto en el ámbito nacional como en el internacional, con miras a mejorar la competencia profesional y la experiencia de los inspectores del trabajo. La OIT procurará obtener recursos extrapresupuestarios para ampliar sus actividades en este campo.

280. Los sectores 3 y 4 conducirán las actividades relativas a este resultado conjunto, en colaboración con los sectores 1 y 2 y los programas regionales.

281. Este resultado conjunto contribuye al logro de los resultados intermedios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el trabajo infantil, las empresas sostenibles, las condiciones en materia de seguridad y salud y de trabajo, y el diálogo tripartito en la formulación de políticas, la reforma de la legislación laboral y la aplicación de la misma.

Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo

Resultado conjunto inmediato:

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

Indicadores	Metas
Número de casos en que se recurre a la asistencia de la OIT en el marco de los programas por países de las Naciones Unidas y las decisiones nacionales adoptadas en esos países para formular políticas o programas centrados en: aumentar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres por lo que respecta a la formación y el desarrollo de las calificaciones; mejorar la contratación y la retención del personal; promover el ascenso de mujeres a puestos en los niveles de toma de decisiones; fomentar el espíritu empresarial de la mujer, o promover el acceso de las mujeres a la financiación y los recursos	15 países
Número de casos de países que adoptan programas, legislación, políticas, convenios colectivos o decisiones judiciales para poner en práctica las principales disposiciones de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, independientemente de que hayan ratificado o no dichos instrumentos	20 casos

	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)
Presupuesto estratégico para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo	5.095.960

Estrategia

282. De conformidad con la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (Conferencia Internacional del Trabajo, 2004) y al Informe global de 2007 sobre la discriminación, la Oficina aplicará una estrategia para impulsar la igualdad de género que comprenderá dos dimensiones.

283. Una de las dimensiones implica la integración sistemática de las preocupaciones relacionadas con el género en todos los programas y actividades de la OIT. La OIT abordará de manera explícita las necesidades específicas y a menudo diferentes de las mujeres y los hombres, o de las niñas y los niños, en la concepción y ejecución de los programas de trabajo decente por país y, a través de los mismos, incluirá en los programas por países de las Naciones Unidas las cuestiones de género en el mundo del trabajo. La OIT llevará a cabo auditorías de género y formulará recomendaciones para promover cambios positivos en las políticas, la legislación, los programas y las estructuras institucionales.

284. La segunda dimensión incluye intervenciones específicas en relación con el género de las

personas, cuando el análisis muestra que uno de los géneros — generalmente las mujeres — experimenta desventajas sociales, políticas y/o económicas. Las intervenciones se dirigirán de manera específica a las mujeres y a los hombres e irán encaminadas a abordar la discriminación en el mercado de trabajo, la capacitación, el diálogo social y la representación en la toma de decisiones.

285. La OIT proporcionará información comparada sobre prácticas adecuadas en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, centrándose en: la discriminación por razón de género en el mercado de trabajo; la promoción del espíritu empresarial de la mujer; los procedimientos de contratación y de evaluación de los puestos de trabajo; las diferencias salariales basadas en el género; el trabajo y las responsabilidades familiares, y la protección de la maternidad. La OIT utilizará esta información, junto con las observaciones de los órganos de control en relación con los convenios ratificados que conciernen a la igualdad de género, para organizar una serie de diálogos tripartitos y bipartitos a fin de determinar medidas destinadas a impulsar la igualdad de género, con particular atención a los grupos vulnerables de trabajado-

ras, y a influir en consecuencia en las políticas nacionales y la cooperación internacional. Estas estrategias están en consonancia con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

286. La movilización de recursos extrapresupuestarios seguirá apoyando el programa de la OIT con cargo al presupuesto ordinario encaminado a impulsar el avance de la igualdad de género.

287. La Oficina para la Igualdad de Género coordinará este resultado conjunto, cuya conse-

cución será responsabilidad de todos los sectores y regiones. Este resultado conjunto contribuye al logro de los resultados intermedios relativos a: las normas internacionales del trabajo; el empleo y las políticas en materia de calificaciones; las empresas sostenibles; el acceso a la seguridad social; las condiciones en materia de seguridad y salud y de trabajo, y el diálogo tripartito en la elaboración de políticas, así como en la reforma de la legislación laboral y la aplicación de la misma. Asimismo, apoyará el intercambio de conocimientos y la acción coordinada con el sistema multilateral, contribuyendo así a la igualdad de género en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.

Microfinanciación en pro del trabajo decente

Resultado conjunto inmediato:

Aumenta la participación de los mandantes en la formulación de políticas financieras

Indicador	Meta
Número de casos en que los mandantes participan en la elaboración o aplicación de políticas de microfinanciación, fondos sociales, o regímenes de crédito que benefician a los trabajadores pobres u otros grupos vulnerables	25 casos en todas las regiones

	Presupuesto ordinario (en dólares constantes de los EE.UU. de 2006-2007)
Presupuesto estratégico para la microfinanciación en pro del trabajo decente	1.407.657

Estrategia

288. En noviembre de 2005, el Consejo de Administración encomendó a la Oficina⁴ que concibiera servicios y conocimientos destinados a ayudar a los mandantes a participar de manera eficaz en la formulación de políticas financieras que benefician a los trabajadores pobres y otros grupos vulnerables. La OIT analizará los costos y beneficios de diversas opciones políticas en materia de microfinanciación. La microfinanciación contribuye al logro de varios ODM y apoya el trabajo decente al poner recursos financieros al alcance de los trabajadores pobres.

289. La microfinanciación permite que los pobres constituyan activos, creen y consoliden empresas, y participen en programas de crédito y ahorro. La microfinanciación reduce la necesidad de que los niños trabajen, aumentando así sus posibilidades de asistir a la escuela; habilita a las

mujeres, al permitirles participar en la generación de ingresos del hogar y aumentar el valor de sus activos personales; esto a su vez confiere a las mujeres mayor control sobre las decisiones que afectan a sus vidas.

290. La labor de la OIT en el ámbito de la microfinanciación abordará tanto las consideraciones de carácter productivo como las relativas a la protección y se apoyará en la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Dicha labor contribuirá asimismo a la cooperación en general en el sistema de las Naciones Unidas y en el campo del desarrollo internacional con el fin de promover el recurso a la microfinanciación como herramienta para combatir la pobreza. Por consiguiente, se integrará a los programas de trabajo decente por país y a los programas por países de las Naciones Unidas en el marco del proceso para promover una mayor coherencia denominado «One UN».

291. La labor encaminada a lograr este resulta-

⁴ Documento GB.294/ESP/3.

do conjunto será llevada a cabo por todos los sectores y regiones, con el apoyo del punto focal del Sector de Empleo encargado de las cuestiones relativas a la microfinanciación. Este resultado conjunto sobre la microfinanciación integra la labor desplegada por los sectores y las regiones en

relación con el crédito, el ahorro, los seguros y las transferencias. El Centro de Turín seguirá ofreciendo una vez al año el curso sobre microfinanciación destacado a nivel mundial. La Oficina utilizará recursos extrapresupuestarios para desarrollar las actividades en este ámbito.

Capacidades institucionales

Ampliar las asociaciones

292. Existe un compromiso mundial respecto del trabajo decente y de los ODM. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas ha instado tanto a los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas como a las instituciones financieras a que apoyen e integren sistemáticamente el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus actividades.

293. Se pide a la OIT que promueva y apoye la integración sistemática del Programa de Trabajo Decente en todo el sistema multilateral y que busque y apoye activamente las colaboraciones y asociaciones interorganizaciones dentro del sistema de las Naciones Unidas y con las instituciones de Bretton Woods. Esta nueva situación exigirá a la OIT trabajar con sus mandantes tripartitos para consolidar asociaciones basadas en políticas y programas con los organismos y programas de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, los organismos donantes, las organizaciones regionales y el sector privado.

294. En el contexto del avance hacia «One UN», la OIT constituirá sólidas asociaciones con el sistema de las Naciones Unidas a través de programas conjuntos, de la participación en los programas por países de las Naciones Unidas y de iniciativas conjuntas de los organismos. La OIT aumentará su capacidad para participar plenamente en los programas por países en el contexto de «One UN» y abordar todas las implicaciones prácticas y políticas.

295. Las asociaciones con organizaciones regionales de Africa, Asia, las Américas, Oriente Medio y Europa (la Unión Africana, la Liga Árabe, la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental, la UE, y la Organización de Estados Americanos), con los bancos de desarrollo y con organismos donantes regionales contribuirán a promover las políticas de trabajo decente y la conexión de los mismos con las estrategias concebidas para alcanzar los ODM.

296. La OIT también constituirá asociaciones entre el sector público y el sector privado para combinar los conocimientos técnicos especializados de la OIT con los de las empresas privadas, los sindicatos y los gobiernos, siempre que ello revista utilidad para avanzar hacia el logro de los objetivos del trabajo decente.

Una estrategia de comunicación para el trabajo decente

297. El objetivo global de la estrategia de comunicación de la OIT es explicar el papel que desempeña el trabajo decente a la hora de lograr una globalización justa, la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible, y subrayar la relación entre el Programa de Trabajo Decente y los ODM. Todas las comunicaciones, mensajes y productos de información pública de la OIT tienen como finalidad ofrecer materiales de promoción del trabajo decente a los mandantes de la OIT, a los responsables políticos y los especialistas.

298. La OIT facilitará oportunamente información clara y concisa a través de diversos canales — publicaciones, transmisiones de radiotelevisión e Internet. Las instituciones académicas, universidades y bibliotecas de los países con niveles de ingresos bajos, medios y altos tendrán acceso a los materiales de la OIT en forma impresa y electrónica. La información de la OIT se presentará en distintos idiomas, debidamente adaptada para llegar a una gran diversidad de públicos. Estos esfuerzos son el reconocimiento del hecho de que resulta esencial dirigirse a públicos globales con miras a obtener un mayor apoyo para la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente.

299. Los centros de información de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores recurrirán a métodos comunes para la gestión de la información y de una base de datos común para introducir, analizar y controlar las informaciones. La digitalización continua de las publicaciones impresas de la OIT contribuirá a mejorar la difusión de los conocimientos. La base de datos Labordoc de la OIT permitirá a los mandantes, a las instituciones asociadas y al público en general acceder a información sobre cuestiones sociales y laborales de manera fácil y eficaz.

Capacitación de los mandantes

300. Todos los programas de la OIT incluyen elementos de capacitación de los mandantes, a través de la producción de materiales específicos y de la celebración de consultas, seminarios y reuniones.

301. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, se concebirá una estrategia coordinada que servirá para desarrollar la capacidad de los mandantes en relación

con cada uno de los cuatro pilares del trabajo decente y con enfoques integrados para llevar a la práctica el trabajo decente. Se mejorará la planificación y coordinación entre el Centro y los programas regionales y técnicos de la OIT.

302. El plan quinquenal de desarrollo 2007-2011 del Centro de Turín, que aprobó su Consejo en noviembre de 2006, servirá para orientar la labor del Centro durante el bienio. Esta planificación se basa en gran medida en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el Programa Global de Empleo y en las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

303. El Centro de Turín centrará su plan de desarrollo en los temas siguientes: la globalización socialmente responsable; la integración del tripartismo; la integración sistemática de las cuestiones de género y la responsabilidad social de la empresa.

304. Una de las características fundamentales del plan de desarrollo 2007-2011 es el énfasis en las regiones. En 2011, el Centro tiene previsto dedicar al menos el 35 por ciento de sus actividades a abordar las necesidades de los países africanos. El Centro utilizará diversos métodos para su labor de formación, que irán desde la formación residencial hasta las plataformas y herramientas de aprendizaje a distancia.

305. El Centro de Turín se convertirá en un asociado fundamental para la realización de los programas de iniciación-información destinados al nuevo personal de la OIT, así como para proporcionar formación al personal en materia de intercambio de conocimientos y en ámbitos de carácter general y técnico.

306. El Instituto Internacional de Estudios Laborales reforzará su actual colaboración con el Centro de Turín para proporcionar a la OIT un servicio educativo, ofreciendo a los futuros dirigentes entre los mandantes de la OIT cursos sobre política social y laboral, y organizando seminarios y diálogos sobre políticas.

Extender y compartir los conocimientos de la OIT

307. La eficacia de la Organización viene en gran medida determinada por su capacidad para obtener y aplicar los conocimientos que requieren sus mandantes para el Programa de Trabajo Decente. La OIT se asegurará de coordinar mejor su estrategia de investigación, introducirá mecanismos de revisión paritaria sistemática y tratará de lograr un número reducido de publicaciones de alta calidad.

308. Las prioridades del programa de investigación de la OIT son las que resultan de la interacción entre las distintas fuentes de demandas procedentes de los mandantes de la OIT y de los órganos de gobernanza, del desarrollo de programas de trabajo decente por país eficaces y de la comunidad internacional.

309. La nueva labor de investigación se concentrará en un número reducido de temas respecto de los cuales pueden lograrse progresos en el bienio 2008-2009 y para los que se constata una clara demanda de una contribución de la OIT. El objetivo es lograr calidad y profundizar en los temas que resultan esenciales para la OIT y sus mandantes. Una gestión y un uso mejores de los conocimientos de la OIT implican un replanteamiento de la estrategia en materia de publicaciones y la difusión de los resultados de las investigaciones.

310. En primer lugar, las estrategias con miras a un Decenio de Trabajo Decente exigen la preparación de escenarios a medio plazo sobre los que articular debates de políticas para lograr los objetivos del trabajo decente. Estos deben reflejar la evolución probable de los mercados de trabajo, la creación de empleo, la igualdad de género, la pobreza y las condiciones de trabajo, y tomar en consideración importantes cambios externos tales como la importancia creciente de China y la India en la economía mundial. Se prepararán escenarios para cada región, en los que se inspirarán los programas de trabajo decente por país con una perspectiva a medio plazo.

311. En segundo lugar, existen áreas transectoriales fundamentales que requieren un mayor estudio y la formulación de políticas. Entre estos figuran la promoción del trabajo decente en la economía rural (tema al que contribuirá la discusión en la reunión de 2008 de la Conferencia Internacional del Trabajo); la gobernanza del mercado de trabajo, respecto de la cual la OIT debe apoyar los esfuerzos de sus mandantes para equilibrar la flexibilidad y la seguridad a través de una combinación de legislación, instituciones, diálogo y políticas económicas; y la manera de integrar los objetivos y valores de la OIT en las crecientes redes de producción globales, mediante una combinación de la productividad, la competitividad y el trabajo decente.

312. Además de estos temas generales, existen componentes específicos de los objetivos estratégicos que requieren más investigación. Se trata de las políticas para reducir el trabajo forzoso y la discriminación, y de unas medidas viables para extender las normas laborales y los derechos en el trabajo a la economía informal; las políticas para incrementar el contenido de empleo del crecimiento y facilitar el ajuste del mercado de trabajo al comercio y la tecnología; las políticas para extender la cobertura de la protección social básica, las repercusiones de las políticas sobre el

VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y la protección de los trabajadores migrantes; y los conjuntos de políticas destinados a mejorar la calidad de la producción y del empleo en las zonas francas industriales.

313. Proseguirá la labor con respecto a las interrelaciones en el plano de las políticas, las cuestiones de complementariedad y la sinergias entre los distintos componentes del trabajo decente, así como sobre la coherencia entre las políticas económica y social mundial, con miras a reforzar la capacidad de los mandantes para la formulación de políticas integradas.

314. El 90.º aniversario de la fundación de la OIT, que tendrá lugar en 2009, constituye una ocasión para celebrar las contribuciones a la reflexión sobre la política laboral y social que la OIT ha estado realizando a todo lo largo de su historia, y la Oficina se encargará de reunir las distintas perspectivas y experiencias.

315. La Oficina establecerá procedimientos para el examen sistemático de las propuestas de investigación, a fin de garantizar su calidad, pertinencia y coherencia con el Programa de Trabajo Decente. Todas las propuestas de investigación serán examinadas con arreglo a estos criterios a partir de comienzos de 2008. Además, los materiales de investigación que se propongan para la publicación estarán sujetos a un examen paritario. El Comité de Investigaciones y Publicaciones, un comité interno con representación de todos los sectores de la Oficina, se encargará de supervisar este procedimiento de garantía de calidad. La capacidad de la OIT para influir sobre las redes de investigación exteriores será un criterio importante a la hora de evaluar la eficacia de la investigación desarrollada por la OIT.

316. Las implicaciones en términos de recursos humanos de la estrategia de investigación de la OIT se especificarán a mediados de 2008.

317. Sobre la base del marco a medio plazo para la investigación y el diálogo en materia de políticas, adoptado por la Junta Directiva del Instituto, la labor sustantiva del mismo en 2008-2009 se centrará en la mejor manera de abordar los objetivos de trabajo decente en relación con el crecimiento y el desarrollo, y en la promoción de objetivos sociales en la gobernanza de la economía mundial.

Fortalecimiento de la capacidad estadística

318. Un aspecto clave de la base de conocimientos es el que se refiere a sus fundamentos estadísticos. En 2007, la OIT reorganizará sus actividades estadísticas en una unidad de gestión central. En 2008-2009 la principal tarea de la nueva unidad será centrarse en las tendencias de las dimensiones fundamentales del trabajo decente y en la recopilación y difusión de los datos pertinentes. Esto incluirá la medición de las cuatro dimensiones del trabajo decente. Esta labor se llevará a cabo en el contexto del Decenio del Trabajo Decente, tal y como fue decidido por las reuniones regionales de la OIT y la Declaración Ministerial del ECOSOC de 2006, y de manera conjunta con la medición de los avances hacia la consecución de los ODM en 2015, y en particular del ODM núm. 1 sobre la erradicación de la pobreza extrema y el hambre.

319. En 2008, la OIT celebrará la 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo que examinará, entre otras cosas, la medición del trabajo decente.

Gobernanza, apoyo y gestión

320. A fin de poder cumplir de manera efectiva con su mandato y prestar asistencia a los mandantes en los Estados Miembros con miras a la promoción y aplicación de políticas y programas de trabajo decente, la OIT recurre a toda una gama de servicios internos que implican la gestión de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales, las reuniones y la producción de documentos. Estos servicios facilitan el control del cumplimiento de la normativa de la OIT y prestan apoyo a la dirección de la OIT para aplicar un enfoque basado en los resultados.

321. El objetivo global de los servicios de gobernanza, apoyo y gestión es permitir a la OIT prestar una asistencia efectiva a los mandantes en los Estados Miembros con miras a la aplicación de políticas y programas de trabajo decente. Este objetivo se basa en dos consideraciones importantes: la Oficina debe gestionar los recursos de la OIT de manera efectiva y eficaz, y los mandantes tienen que ejercer un control sobre dichos recursos. Sobre esta base, incumbe a los servicios

de gobernanza, apoyo y gestión, tanto de la sede como de las oficinas exteriores, el logro de tres resultados específicos que facilitan la transparencia y la gestión de los riesgos. Se informará acerca del desempeño real respecto del logro de tales resultados a través de los indicadores que se detallan para cada uno de ellos.

322. Dichos indicadores y resultados han sido seleccionados con miras a proporcionar una imagen global de las funciones relacionadas con la gobernanza, el apoyo y la gestión. En muchos casos, es posible obtener una visión más concreta y detallada de los indicadores y metas correspondientes a estas funciones a través de documentos de estrategia específicos en ámbitos tales como los recursos humanos, la tecnología de la información, la evaluación y la movilización de recursos. El Consejo de Administración recibe periódica y directamente una información más detallada respecto de los resultados obtenidos en el contexto de dichas estrategias.

Resultados
1. Mejora la utilización de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la OIT para prestar apoyo a la ejecución del programa
2. Mejora la aplicación por parte de la OIT de principios jurídicos y de gestión acertados, incluida la gestión en función de los resultados
3. Mejora el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT y su acceso a la información, el asesoramiento político, los servicios y el apoyo correspondientes

323. Los recursos operativos relacionados con la obtención de resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión se describen en el anexo informativo núm. 1 de las propuestas de Programa y Presupuesto. Los departamentos implicados son: Relaciones, Reuniones y Documentos, Oficina del Consejero Jurídico, Asociaciones y Coope-

ración para el Desarrollo, Desarrollo de los Recursos Humanos, Informática y Comunicaciones, Servicios Financieros, Programación y Gestión, Auditoría Interna y Control, Evaluación, Administración Interior y la Oficina del Director Ejecutivo para Gestión y Administración.

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

Indicadores	Metas
1.1. Porcentaje de usuarios que informan estar «satisfechos» o «muy satisfechos» con los servicios de gobernanza, apoyo y gestión en las encuestas de usuarios de 2008-2009	Un incremento medio por unidad del 15 por ciento
1.2. Porcentaje de gastos asignados a los programas de trabajo decente por país (sobre la base del gasto por país)	i) Un mínimo del 40 por ciento del gasto técnico y regional del programa con cargo al presupuesto ordinario ii) Un mínimo del 70 por ciento del gasto extrapresupuestario total
1.3. Lapso transcurrido entre la fecha de anuncio de la vacante y la recomendación de contratación	Un promedio de 90 días
1.4. Tiempo necesario para completar las solicitudes al Servicio de asistencia informática	Un 85 por ciento de las solicitudes completado en 24 horas, un 10 por ciento en un plazo de cuatro días
1.5. Acceso a las funcionalidades del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) — Finanzas, Recursos Humanos, Oracle Grants Accounting y el Módulo de gestión estratégica mejorado — en las oficinas exteriores	Todas las regiones tienen acceso a las funcionalidades de IRIS a finales de 2009
1.6. Número de transacciones de compra y contratación (para bienes y servicios) por funcionario de la Sección de Compras y Contratos y valor de las transacciones de compra y contratación (para bienes y servicios) por funcionario de la Sección de Compras	i) Aumento del 3 por ciento del número de transacciones de compra y contratación por funcionario de la Sección de Compras y Contratos ii) Aumento del 3 por ciento del valor de las transacciones de compra y contratación por funcionario de la Sección de Compras y Contratos
1.7. Nivel de cumplimiento de las correspondientes medidas de seguridad y vigilancia de las Naciones Unidas en las oficinas de la OIT	100 por ciento de cumplimiento en todas las oficinas de la OIT

Estrategia

324. Los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la OIT proporcionan la plataforma sobre la que se sustenta la ejecución de los programas técnicos de la Organización. A fin de vincular mejor los recursos a los resultados y de apoyar los programas de trabajo decente por país, se ampliará la utilización de IRIS en las oficinas exteriores con el fin de integrar nuevas funcionalidades apropiadas. A través de la formación permanente, la planificación y la revisión de los servicios y procedimientos existentes, la OIT garantizará el procesamiento puntual de los pagos al personal y a los proveedores, la adquisición eficaz en función de los costos de suministros y servicios, y una reducción del tiempo necesario

para la contratación de personal. Se prestará atención a los procedimientos, con el fin de reducir al mínimo los riesgos legales. Además, la utilización de los recursos para el desarrollo del personal también permitirá seguir mejorando las capacidades del mismo.

325. Los procesos relacionados con la movilización de recursos contribuirán a garantizar que se responde tanto a las expectativas de los donantes como a las prioridades de la OIT. Antes de someterse a los donantes, toda nueva propuesta de cooperación técnica tendrá que reunir unos requisitos mínimos en lo que se refiere a la calidad de su formulación, su viabilidad técnica y jurídica y su contribución a los cinco principios de acción comunes, y especialmente a la integración sistemática de la igualdad de género y el tripartismo.

326. Se pondrá en funcionamiento un servicio de gestión electrónica de los documentos, con el fin de mejorar la calidad de la correspondencia oficial, los informes, los documentos y los archivos de la OIT así como el acceso a los mismos. En la actualidad, funcionan unos sistemas centrales de tecnología de la información con menos de 30 minutos de interrupción imprevista al mes, y estos niveles de disponibilidad se mantendrán o mejorarán.

327. El intercambio de conocimientos y el desarrollo del personal a través de la utilización de re-

cursos dedicados a la formación también contribuirá a mejorar la calidad de los servicios, procedimientos y programas. Con el fin de contribuir a mejorar la orientación de la OIT a la prestación de servicios, en 2008 se llevará a cabo una encuesta de satisfacción entre los usuarios internos y los usuarios en general, sirviendo como referencia los resultados de la encuesta de 2006. Se mejorarán tanto el cuestionario de encuesta como la cobertura de la misma.

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

Indicadores	Metas
2.1. Porcentaje de gestores de la OIT examinados mediante un mecanismo de evaluación de la efectividad y eficacia del programa en términos de la obtención de resultados	75 por ciento de todos los gestores de la OIT
2.2. Porcentaje de evaluaciones del trabajo completadas en aplicación del nuevo sistema de gestión del rendimiento	70 por ciento de las evaluaciones del trabajo
2.3. Porcentaje de gestores de la OIT que utilizan informes generados por IRIS como base para sus decisiones de gestión	50 por ciento de todos los gestores de la OIT
2.4. Tiempo que necesita la dirección para llevar a la práctica todas las conclusiones y recomendaciones de la auditoría interna	i) Todas las conclusiones y recomendaciones altamente prioritarias en un plazo de dos meses desde la fecha del informe de auditoría ii) Las demás conclusiones y recomendaciones en un plazo de seis meses desde la fecha del informe de auditoría
2.5. Tiempo necesario para que la dirección responda a todas las recomendaciones y aplique las medidas de seguimiento acordadas que se recogen en los informes de evaluación independiente	i) La dirección responde oficialmente a todas las recomendaciones en un plazo de seis meses ii) La dirección pone en práctica las medidas de seguimiento acordadas en un plazo de seis meses
2.6. Porcentaje de usuarios que informan haber obtenido servicios jurídicos a tiempo en la encuesta de usuarios de 2008-2009	75 por ciento de las respuestas

Estrategia

328. Los gestores y el personal de la OIT son el grupo destinatario de este resultado. La estrategia se sustentará en la formación de los gestores y la clarificación de la responsabilidad, todo ello en el contexto de una estrategia global de gestión del cambio. Por medio de esta estrategia, se introducirán además mecanismos internos destinados a introducir procedimientos establecidos de examen del rendimiento global, informes de auditoría y un

procedimiento de evaluación. La Oficina ampliará el recurso a evaluaciones independientes para los programas de trabajo decente por país, las estrategias principales y los proyectos, como instrumento de gestión en función de los resultados y con el fin de crear y fomentar una cultura de responsabilidad. Ello incluirá además el establecimiento de un sistema de autoevaluación que deberán utilizar los gestores como herramienta para evaluar la efectividad y eficacia de sus programas. Dichos mecanismos permitirán a la OIT

realizar un seguimiento de las respuestas a estos procesos, compartir los conocimientos obtenidos y adoptar las medidas adicionales que puedan resultar necesarias.

329. El recurso al diálogo seguirá guiando a la Oficina en lo que se refiere a las relaciones profesionales y con el personal. Se hará hincapié en la resolución informal de los conflictos, a fin de reducir la escalada de las reclamaciones en el lugar de trabajo que culminan en procesos oficiales de reclamación. Se adoptarán medidas para mejorar la sensibilización del personal respecto de las

normas de la función pública internacional y de las normas de la OIT en materia de ética.

330. Nuevas herramientas jurídicas y mejoras en el sitio web contribuirán a capacitar al personal de toda la Oficina y a reducir, siempre que sea posible, la demanda de servicios jurídicos directos a fin de permitir que el asesoramiento jurídico se preste de manera oportuna.

331. Las misiones y los servicios a los países y las oficinas exteriores de la OIT se sustentarán de manera creciente en la Internet, el teléfono y las videoconferencias.

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

Indicadores	Metas
3.1. Porcentaje de los recursos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios que son objeto de seguimiento e informes en función de los resultados inmediatos y de los programas de trabajo decente por país	Dos tercios de los recursos son objeto de seguimiento e informes
3.2. Satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros para 2006-2007 y 2008-2009	El Auditor Externo emite una opinión sin reservas sobre los estados financieros para 2006-2007 y 2008-2009
3.3. Porcentaje de miembros del Consejo de Administración y de delegados a la CIT que califican los servicios de relaciones, durante las reuniones, y de correspondencia oficial como «buenos» o «muy buenos»	95 por ciento de los que responden califican los servicios de «buenos» o «muy buenos»
3.4. Momento en que los miembros del Consejo de Administración y los delegados a la CIT reciben la documentación	i) Los miembros del Consejo de Administración reciben la documentación a más tardar 15 días antes de la discusión del documento ii) Los delegados a la CIT y a las reuniones regionales reciben la documentación con arreglo a los plazos fijados en el Reglamento de la CIT y el Reglamento para las Reuniones Regionales iii) Los participantes en las reuniones sectoriales o técnicas reciben los documentos a más tardar un mes antes de la reunión

Indicadores	Metas
3.5. Número total de documentos y número de páginas por documento producido para las principales reuniones de la OIT	i) Reducción del 5 por ciento del número de páginas por documento y del número total de documentos producidos para el Consejo de Administración ii) Reducción del 5 por ciento del número total de páginas producidas para la Conferencia Internacional del Trabajo, las reuniones regionales y las principales reuniones sectoriales, técnicas y conexas
3.6. Racionalización de las estructuras y los procedimientos para reducir los costos de los órganos rectores de la OIT	Una reducción de al menos 600.000 dólares de los Estados Unidos para 2008-2009

Estrategia

332. La calidad, puntualidad y adecuación de la información y los servicios contribuyen de manera importante a que el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo cumplan de manera efectiva su función de gobernanza. El Consejo de Administración se encuentra actualmente implicado en el examen de posibles medidas para la reforma de los métodos de trabajo y los procedimientos de la Conferencia Internacional del Trabajo.

333. A fin de seguir mejorando el apoyo que presta a la función de gobernanza, la Oficina pondrá el énfasis en dos dimensiones principales. En primer lugar, se logrará una considerable mejora de la transparencia y la calidad de la información financiera, presupuestaria y relacionada con el rendimiento. Se utilizará IRIS para garantizar que se dispone de datos más detallados (asignación y gasto por resultado operativo, en lugar de hacerlo por objetivo operativo). La información relativa al rendimiento se abordará estableciendo vinculaciones específicas con los programas de trabajo decente por país. Se proporcionará información sobre la cooperación técnica estableciendo vínculos claros tanto con el Programa y Presupuesto como con los programas de trabajo decente por país. Cada año se presentarán al Consejo de Administración un informe de evaluación consolidado y un plan de evaluación. Seguirá prestándose atención al seguimiento de las recomendaciones de la auditoría externa e interna.

334. La segunda dimensión del apoyo prestado por la Oficina se refiere al costo y la calidad de los servicios prestados a las conferencias y reuniones. En el marco de las decisiones de gobernanza acerca del funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina tratará de mantener y mejorar los servicios sin aumentar los costos. Se utilizará la tecnología informática de la Oficina para sustentar un procesamiento más eficaz de los documentos. Las unidades autoras de los documentos clave estarán sujetas a unos requisitos más rigurosos en lo que se refiere a las previsiones relativas a la extensión y la entrega.

335. No se aborda plenamente en esta oportunidad la necesidad de medir la calidad de la información, del asesoramiento político, de los servicios y del apoyo prestados. La dimensión cualitativa es importante, pero es también más difícil de captar. Aprendiendo de su experiencia, la OIT espera poder abordar mejor este aspecto en el futuro.

336. Se procederá a revisar el número, la duración y la conducción de las reuniones de la OIT con miras a lograr una mayor eficiencia en la utilización de los recursos. Se aplicará un enfoque basado en los resultados para revisar el funcionamiento de las reuniones de los órganos rectores de la OIT, con el fin de elaborar una estrategia para lograr mayor eficiencia.

Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2008-2009

337. Una vez establecidas las provisiones para la evolución de los costos, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, calculadas con el tipo de cambio presupuestario de 2006-2007, establecido en 1,25 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, asciende a 638.198.183 dólares. Con este nivel, el presupuesto que se propone para 2008-2009 es equivalente, en valor real, al presupuesto del bienio anterior.

338. Luego del análisis de los factores de los costos, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, el aumento de los costos se ha limitado a una tasa global de 7,4 por ciento. En el anexo informativo núm. 2 de las propuestas de Programa y Presupuesto figura una información exhaustiva sobre la evolución de dichos factores.

339. Se fijará como tipo de cambio presupuestario para el bienio 2008-2009 el tipo que esté vigente en el mercado en el momento en que el presupuesto sea examinado por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras de la 96.^a reunión de la Conferencia (junio de 2007). En consecuencia, las presentes propuestas se han calculado con el mismo tipo de cambio presupuestario (1,25 fran-

cos suizos por dólar de EE.UU.) que se aplicó en el Programa y Presupuesto para 2006-2007, a la vez para facilitar la comparación y debido a que el costo de las propuestas, tanto en dólares como en francos suizos, seguirá evolucionando según la fluctuación del tipo de cambio hasta el momento de la aprobación definitiva del Presupuesto.

340. No obstante, cabe señalar que el tipo de cambio mensual contable de las Naciones Unidas para febrero de 2007 era de 1,25 francos suizos por dólar. Si este valor siguiera siendo el mismo en junio de 2007, el nivel del presupuesto que se propusiera ascendería a unos 638,2 millones de dólares, cuantía que equivale a unos 797,7 millones de francos suizos en concepto de contribuciones.

341. Así, las contribuciones pagaderas por los Estados Miembros en 2008-2009 dependerán de la cuantía global del presupuesto, del tipo de cambio presupuestario que se fije en definitiva y de la escala de contribuciones que apruebe la Conferencia.

342. A continuación se presenta el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos, con las cifras correspondientes de 2006-2007, en la forma exigida para su adopción por la Conferencia.

Proyecto de presupuesto

Gastos	Presupuesto 2006-2007		Estimaciones 2008-2009		Ingresos	Presupuesto 2006-2007		Estimaciones 2008-2009	
	(dólares EE.UU.)		(dólares EE.UU.)			(dólares EE.UU.)		(dólares EE.UU.)	
	(dólares EE.UU.)	(francos suizos)	(dólares EE.UU.)	(francos suizos)		(dólares EE.UU.)	(francos suizos)	(dólares EE.UU.)	(francos suizos)
Parte I									
Presupuesto ordinario	587.253.275		631.207.586		Contribuciones de los Estados Miembros	594.310.000	742.887.500	638.198.183	797.747.729
Parte II									
Gastos imprevistos	875.000		875.000						
Parte III									
Fondo de Operaciones	-		-						
Parte IV									
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.181.725		6.115.597						
Presupuesto total	594.310.000		638.198.183			594.310.000	742.887.500	638.198.183	797.747.729

343. Tras concluir el examen del proyecto de estimaciones presentado en este documento, la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración tal vez estime oportuno someter al Consejo de Administración, para que éste lo proponga a la Conferencia Internacional del Trabajo, un proyecto de resolución sobre la adopción del Programa y Presupuesto para el 71.º ejercicio económico (2008-2009) y sobre el prorrateo de los gastos entre los Estados Miembros para 2008-2009. El texto que se propone para dicho proyecto de resolución es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento Financiero, aprueba para el 71.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2009, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos que asciende a dólares, lo cual, calculado según el tipo de cambio presupuestario de francos suizos por dólar, equivale a francos suizos, y decide que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Anexos informativos *

1. Presupuesto operativo
2. Detalles de los aumentos de los costos
3. Presupuesto operativo propuesto, por partidas y conceptos de gasto
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario
5. Evolución del programa y niveles de gastos

* La lista de puestos de plantilla se ha incluido en el Programa y Presupuesto de conformidad con una decisión adoptada por el Consejo de Administración en 1988. Se mantiene sin cambios cada bienio y seguirá sin modificarse hasta que el Consejo de Administración decida lo contrario. No se ha incluido en este bienio, pero puede consultarse en cualquier Programa y Presupuesto a partir del correspondiente a 1990-1991.

Presupuesto operativo

344. En el presente anexo informativo se proporciona un panorama operativo del presupuesto propuesto. En él se enumeran los recursos, y se describen las principales funciones de cada sector y departamento. Asimismo, se explican los principales cambios introducidos en los niveles de los recursos. Tal como se describe en la presentación resumida, durante el proceso de elaboración de las propuestas se ha solicitado a todas las unidades de la OIT que propongan medidas para aumentar la eficiencia y obtener ahorros.

Parte I: Organos rectores

345. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y reuniones regionales. En los recursos que se le han asignado se incluyen los costos directos (como los dimanantes de la interpretación, la preparación e impresión de informes, el alquiler de instalaciones y los viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) que se derivarán de la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales (la decimoquinta Reunión Regional Asiática y la octava Reunión Regional Europea). Por razones presupuestarias, se ha supuesto que en el orden del día de las dos reuniones de la Conferencia figurarán tres puntos inscritos de oficio y tres puntos inscritos por la propia Conferencia o por el Consejo de Administración. El presupuesto para la Conferencia en valor real se ha reducido en 300.000 dólares de los Estados Unidos debido

al mantenimiento de la suspensión de la Comisión de Resoluciones. El costo de las reuniones regionales ha disminuido en unos 228.800 dólares porque la Reunión Regional Europea se celebrará en Ginebra, donde los servicios pueden prestarse a un costo menor.

346. Servicios jurídicos. Esta Oficina lleva a cabo la labor relativa a la Constitución y a los órganos rectores, y participa en la preparación y el examen de los convenios, las recomendaciones y otros instrumentos internacionales del trabajo. También proporciona asesoramiento jurídico sobre cuestiones de personal, asuntos comerciales o técnicos y temas relacionados con los contratos. Los recursos de este programa se han aumentado en unos 168.240 dólares para respaldar el fortalecimiento de las funciones éticas de esta Oficina.

347. Servicios de relaciones, reuniones y documentos. Brindan apoyo a las conferencias y reuniones (mediante la prestación de servicios de interpretación, traducción, procesamiento, impresión y distribución de documentos) y se ocupan de las relaciones oficiales con los Estados Miembros. Los recursos de este programa en valor real se han reducido en 300.000 dólares. Ello se ha logrado mediante la limitación adicional del número y la extensión de los documentos oficiales, la modificación constante de las prácticas de trabajo, el aumento de la productividad y otras medidas destinadas a incrementar la eficiencia interna. Esto representa un aumento de los recursos destinados a los servicios orgánicos y de los recursos distintos de los de personal, compensado por una reducción de los años de trabajo de la categoría de servicios generales.

Presupuesto operativo para 2008–2009

	Propuestas presupuestarias 2008–2009					Presupuesto revisado para 2006–2007 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos		Cuantía	%
	(años/meses de trabajo)				(en dólares constantes 2006–2007)			
PARTE I								
Organos rectores								
Conferencia Internacional del Trabajo	2 / 5	0 / 0	7.988.524	3.144.369	11.132.893	11.432.893	-300.000	-2,6
Consejo de Administración	0 / 0	0 / 0	2.364.620	2.515.061	4.879.681	4.879.681	0	0,0
Reuniones regionales principales	0 / 0	0 / 0	253.092	362.375	615.467	844.309	-228.842	-27,1
Servicios jurídicos	13 / 0	4 / 1	2.944.760	130.230	3.074.990	2.906.742	168.248	5,8
Servicios de relaciones, reuniones y documentos	106 / 0	198 / 9	44.049.402	2.854.509	46.903.911	47.203.911	-300.000	-0,6
	121 / 5	202 / 10	57.600.398	9.006.544	66.606.942	67.267.536	-660.594	-1,0
Objetivos estratégicos								
Programas técnicos								
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo (Sector 1)								
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	23 / 0	13 / 10	5.673.444	1.047.853	6.721.297	6.721.297	0	0,0
Normas internacionales del trabajo	80 / 3	29 / 8	18.021.740	2.436.553	20.458.293	20.925.020	-466.727	-2,2
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	7 / 0	2 / 0	1.652.248	554.436	2.206.684	2.274.932	-68.248	-3,0
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0		1.321.396	1.321.396	1.321.396	0	0,0
	110 / 3	45 / 6	25.347.432	5.360.238	30.707.670	31.242.645	-534.975	-1,7
Empleo (Sector 2)								
Análisis económico y de los mercados de trabajo	23 / 10	11 / 0	5.536.344	1.267.643	6.803.987	0	n/d *	n/d
Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad	23 / 10	7 / 8	5.172.184	1.103.885	6.276.069	0	n/d	n/d
Políticas de empleo	28 / 0	10 / 0	6.184.896	1.325.396	7.510.292	0	n/d	n/d
Creación de empleo y desarrollo de la empresa	45 / 7	14 / 8	9.892.636	1.809.916	11.702.552	0	n/d	n/d
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	10 / 0	23 / 6	4.546.223	1.075.389	5.621.612	5.795.476	-173.864	-3,0
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0		2.155.834	2.155.834	2.155.834	0	0,0
	131 / 3	66 / 10	31.332.283	8.738.063	40.070.346	40.994.967	-924.621	-2,3
Protección social (Sector 3)								
Seguridad social	32 / 5	17 / 1	7.908.462	384.332	8.292.794	9.479.400	-1.186.606	-12,5
Protección de los trabajadores	59 / 7	30 / 0	14.446.082	1.868.618	16.314.700	15.808.111	506.589	3,2
VIH/SIDA y el mundo del trabajo	6 / 0	2 / 0	1.309.728	87.108	1.396.836	1.385.017	11.819	0,9
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	4 / 0	4 / 7	1.388.988	125.172	1.514.160	1.560.990	-46.830	-3,0

	Propuestas presupuestarias 2008-2009					Presupuesto revisado para 2006-2007 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos		Cuantía	%
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes 2006-2007)					
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0		1.190.308	1.190.308	1.190.308	0	0,0
	102 / 0	53 / 8	25.053.260	3.655.538	28.708.798	29.423.826	-715.028	-2,4
Diálogo social (Sector 4)								
Actividades para los empleadores	17 / 1	9 / 6	4.279.164	324.177	4.603.341	4.659.252	-55.911	-1,2
Actividades para los trabajadores	40 / 0	18 / 0	9.375.672	2.098.359	11.474.031	11.613.392	-139.361	-1,2
Diálogo social, legislación y administración del trabajo	32 / 0	12 / 0	7.265.208	830.008	8.095.216	8.380.374	-285.158	-3,4
Actividades sectoriales	34 / 0	13 / 0	7.603.872	2.943.182	10.547.054	10.728.507	-181.453	-1,7
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	6 / 0	8 / 0	2.128.036	161.124	2.289.160	2.359.959	-70.799	-3,0
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0		7.671.302	7.671.302	7.671.302	0	0,0
	129 / 1	60 / 6	30.651.952	14.028.152	44.680.104	45.412.786	-732.682	-1,6
Programas transversales								
Comunicación e información al público	59 / 0	51 / 0	16.863.537	4.949.465	21.813.002	22.143.854	-330.852	-1,5
Relaciones y asociaciones exteriores	20 / 8	14 / 0	4.941.407	932.450	5.873.857	5.511.764	362.093	6,6
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	5 / 6	5 / 10	2.140.242	360.746	2.500.988	0	2.500.988	n/a
Igualdad de género	8 / 0	4 / 0	1.905.968	578.980	2.484.948	2.484.948	0	0,0
Contribución de la OIT a una globalización justa	0 / 0	0 / 0	0	0	0	945.594	-945.594	-100,0
Instituto Internacional de Estudios Laborales	0 / 0	0 / 0	0	4.913.743	4.913.743	5.065.714	-151.971	-3,0
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	0	6.085.751	6.085.751	6.085.751	0	0,0
Integración de políticas	20 / 10	10 / 0	5.033.706	1.178.352	6.212.058	6.801.673	-589.615	-8,7
Estadística	20 / 0	24 / 0	6.259.392	1.292.506	7.551.898	7.188.154	363.744	5,1
Reserva para reuniones técnicas	2 / 0	0 / 0	363.744	796.209	1.159.953	1.659.953	-500.000	-30,1
	136 / 0	106 / 10	37.507.996	21.088.202	58.596.198	57.887.405	708.793	1,2
Total para los programas técnicos	609 / 7	333 / 4	149.892.923	52.870.193	202.763.116	204.961.629	-2.198.513	-1,1
Las regiones								
Asociaciones y cooperación para el desarrollo	11 / 7	4 / 0	2.681.035	84.116	2.765.151	2.765.151	0	0,0
Programa de actividades prácticas en África	219 / 0	274 / 0	39.513.466	14.788.204	54.301.670	52.978.706	1.322.964	2,5
Programa de actividades prácticas en las Américas	169 / 0	137 / 11	31.324.500	13.060.490	44.384.990	43.547.675	837.315	1,9
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	36 / 0	39 / 3	8.051.449	2.819.448	10.870.897	10.659.457	211.440	2,0
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	194 / 5	248 / 3	33.529.628	14.398.575	47.928.203	46.991.671	936.532	2,0
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	81 / 0	46 / 2	13.455.442	4.181.930	17.637.372	17.563.732	73.640	0,4
	711 / 0	749 / 7	128.555.520	49.332.763	177.888.283	174.506.392	3.381.891	1,9

	Propuestas presupuestarias 2008-2009					Presupuesto revisado para 2006-2007 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos		Cuantía	%
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes 2006-2007)					
Servicios de apoyo								
Informática y comunicaciones	47 / 0	29 / 7	11.881.650	9.265.413	21.147.063	21.578.636	-431.573	-2,0
Administración interna	10 / 0	143 / 0	18.400.643	18.321.531	36.722.174	36.940.670	-218.496	-0,6
Compras y contratos	5 / 0	10 / 0	2.001.840	234.618	2.236.458	2.282.100	-45.642	-2,0
	62 / 0	182 / 7	32.284.133	27.821.562	60.105.695	60.801.406	-695.711	-1,1
Total para los objetivos estratégicos	1.382 / 7	1.265 / 6	310.732.576	130.024.518	440.757.094	440.269.427	487.667	0,1
Servicios de gestión								
Dirección General	18 / 0	18 / 0	5.802.905	1.879.949	7.682.854	7.839.647	-156.793	-2,0
Desarrollo de los recursos humanos	41 / 0	75 / 11	16.208.895	3.501.154	19.710.049	20.229.642	-519.593	-2,6
Servicios financieros	31 / 0	58 / 6	12.163.368	1.229.786	13.393.154	13.800.157	-407.003	-2,9
Programación y gestión	33 / 0	7 / 7	7.014.598	552.367	7.566.965	7.721.393	-154.428	-2,0
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	4 / 0	2 / 0	1.104.577	16.416	1.120.993	1.126.465	-5.472	-0,5
	127 / 0	162 / 0	42.294.343	7.179.672	49.474.015	50.717.304	-1.243.289	-2,5
Control y evaluación								
Auditoría interna y control	8 / 0	3 / 0	1.782.720	198.700	1.981.420	1.406.341	575.079	40,9
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	0 / 0	0 / 0	169.000	50.000	219.000	0	219.000	n/d
Evaluación	6 / 0	2 / 0	1.444.056	205.291	1.649.347	937.210	712.137	76,0
	14 / 0	5 / 0	3.395.776	453.991	3.849.767	2.343.551	1.506.216	64,3
Otras asignaciones presupuestarias	2 / 0	2 / 5	1.469.310	30.367.874	31.837.184	31.708.184	129.000	0,4
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-5.052.727	0	-5.052.727	-5.052.727	0	0,0
TOTAL PARTE I	1.647 / 0	1.637 / 9	410.439.676	177.032.599	587.472.275	587.253.275	219.000	0,0
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos				875.000	875.000	875.000	0	0,0
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de operaciones						0	0	n/d
TOTAL (PARTES I-III)	1.647 / 0	1.637 / 9	410.439.676	177.907.599	588.347.275	588.128.275	219.000	0,0

	Propuestas presupuestarias 2008-2009					Presupuesto revisado para 2006-2007 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos		Cuantía	%
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes 2006-2007)					
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Seguridad	2 / 0	0 / 0	363.744	2.336.256	2.700.000	2.791.087	-91.087	-3,3
Locales	0 / 0	0 / 0	0	2.000.000	2.000.000	643.200	1.356.800	210,9
Tecnologías de la información y la comunicación	0 / 0	0 / 0	320.000	452.725	772.725	1.077.440	-304.715	-28,3
Seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia	0 / 0	0 / 0	300.000	0	300.000	1.669.998	-1.369.998	-82,0
IPSAS	0 / 0	0 / 0	180.000	10.000	190.000	0	190.000	n/a
TOTAL PARTE IV	2 / 0	0 / 0	1.163.744	4.798.981	5.962.725	6.181.725	-219.000	-3,5
TOTAL (PARTES I-IV)	1.649 / 0	1.637 / 9	411.603.420	182.706.580	594.310.000	594.310.000	0	0,0

¹ Debido a la reorganización del Sector de Empleo, los recursos asignados a los departamentos no son comparables entre los bienios 2006-2007 y 2008-2009. Se han transferido 3.669.927 dólares de ITCOM a PROGRAM, y 19.703 dólares de PROGRAM a la Oficina de la Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración. * n/d = dato no disponible.

Objetivos estratégicos

348. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es el sector técnico encargado de las normas internacionales del trabajo, de la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y de sus procedimientos de seguimiento, incluida la eliminación del trabajo infantil. Está organizado en dos unidades: el Departamento de Principios y Derechos Fundamentales, que administra los importantes campos de cooperación técnica que son la promoción de la Declaración y la eliminación del trabajo infantil; y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que se ocupa de la política normativa de toda la OIT. Este último departamento presta apoyo al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. El Sector en su conjunto está conducido por la Oficina del Director Ejecutivo, que también da respaldo a la presencia de la OIT en Myanmar. En total, el presupuesto del Sector se ha reducido un 1,7 por ciento. Esto engloba una reducción de los recursos destinados a los servicios orgánicos y a los servicios generales, compensada por un aumento de los recursos distintos de los de personal.

349. Empleo. Es el sector técnico que respalda el Programa Global de Empleo de la OIT y proporciona asesoramiento en materia de políticas y estrategias nacionales de empleo, desarrollo de las calificaciones y formación, creación de empleos, y desarrollo empresarial. Se ha racionalizado en cuatro departamentos: Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo, Departamento de Política de Empleo, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, y Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa. El Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo respalda la labor técnica de la OIT mediante el análisis de las principales tendencias económicas y de empleo, la preparación de estudios, investigaciones y datos sobre las instituciones y las políticas relativas al empleo y al mercado de trabajo, y la elaboración de importantes informes sobre el empleo en el mundo. El Departamento de Política de Empleo coordina la elaboración de las políticas y los programas de empleo en apoyo de los marcos nacionales de política económica y social, los enfoques de la inversión con un alto coeficiente de empleo, la financiación social y la participación de la OIT en las estrategias de reducción de la pobreza, incluida la gestión del componente de empleo de la labor relativa a la economía informal. El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad se ocupa de las políticas y programas de desarrollo y mejora de las calificaciones, así como de los servicios de empleo y de las políticas y programas destinados a las personas con discapacidades y a los grupos desfavorecidos. El Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa es responsable de la labor de

la Oficina en los campos del desarrollo de la pequeña empresa, el desarrollo local, las cooperativas y las empresas multinacionales, así como la gestión de las actividades de la OIT en respuesta a las crisis y de la responsabilidad social de las empresas. Este Sector también apoya la labor técnica realizada respecto de algunas cuestiones transversales, como el empleo de los jóvenes, la economía informal, el género, la responsabilidad social de las empresas y la financiación social, que requieren la participación de varios departamentos del sector y de otras unidades de la sede y de las oficinas exteriores. El Sector en su conjunto está conducido por la Oficina del Director Ejecutivo. El presupuesto total del Sector se ha reducido un 2,3 por ciento. Esto se ha logrado mediante la racionalización de las funciones administrativas y la consiguiente reducción de los recursos destinados a los servicios orgánicos y los servicios generales, reducción que se ha compensado con un aumento de los recursos distintos de los de personal, incluidos unos 236.400 dólares destinados al seguimiento de las actividades a favor de una globalización justa. Debido a la reorganización del Sector de Empleo, los recursos departamentales de 2006-2007 no son comparables con los de 2008-2009.

350. Protección social. Es el sector técnico que sustenta los conocimientos técnicos de la OIT relativos a los sistemas nacionales de seguridad social, los análisis cuantitativos de los sistemas nacionales de seguridad social existentes o previstos, la seguridad y la salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y empleo, la migración laboral, y el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Además del programa sobre el VIH/SIDA, el Sector está formado por dos unidades: el Departamento de Seguridad Social, encargado de las investigaciones, la elaboración de políticas y estrategias, los servicios consultivos y la cooperación técnica en materia de seguridad social; y el Departamento de Protección de los Trabajadores, que se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y de empleo y las cuestiones relacionadas con la migración. El Sector en su conjunto está conducido por la Oficina del Director Ejecutivo. Su presupuesto total se ha reducido un 2,4 por ciento, lo que engloba una disminución de los recursos destinados a los servicios orgánicos y los servicios generales y un aumento de los recursos distintos de los de personal. El Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica, comprendido anteriormente en el Departamento de Seguridad Social, se ha suspendido. Sus recursos se han empleado para fortalecer el Sector y obtener ahorros. Se han incluido recursos por valor de unos 236.400 dólares en concepto de costos distintos de los de personal, destinados al seguimiento de las actividades encaminadas al logro de una globalización justa.

351. Diálogo social. Es el sector técnico que respalda los conocimientos técnicos de la OIT relacionados con el fortalecimiento de las organi-

zaciones de empleadores y de trabajadores, con los marcos jurídicos, instituciones, mecanismos y procesos del diálogo social tripartito y bipartito, con las relaciones laborales en los niveles empresarial, nacional, sectorial y subregional, y con las repercusiones sectoriales de todos los elementos del trabajo decente. Está organizado en tres departamentos: la Oficina de Actividades para los Empleadores, la Oficina de Actividades para los Trabajadores y el Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales, todos ellos bajo la conducción de la Oficina del Director Ejecutivo. La Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores nutren y desarrollan las relaciones de la OIT con los interlocutores sociales. El Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales ayuda a los Estados Miembros a mejorar las instituciones, procesos y mecanismos que promueven el diálogo social, y facilita el intercambio de información entre los mandantes tripartitos de la OIT sobre los cambios laborales y sociales que se producen en los distintos sectores económicos. Los recursos para el Sector se han reducido un 1,6 por ciento. Esto se ha logrado mediante la reducción de los recursos destinados al personal de los servicios orgánicos y de los servicios generales, compensada por un aumento de los recursos distintos de los de personal. Se incluyen recursos por un monto de unos 236.400 dólares en concepto de costos distintos de los de personal, destinado al seguimiento de las actividades encaminadas al logro de una globalización justa.

Programas transversales

352. El Departamento de Comunicación e Información al Público es responsable de coordinar la labor de la OIT en materia de comunicación, publicaciones y gestión de los conocimientos mediante el asesoramiento sobre la promoción mediática y las relaciones con los medios de comunicación, la revisión de las iniciativas y los materiales de información al público, la administración de los sitios web públicos e internos de la OIT, la facilitación del acceso a la información por el personal, los mandantes y los clientes externos de la OIT a través de la biblioteca y de sus puntos de acceso en línea, y la administración de la producción, comercialización y distribución de las publicaciones de la OIT. Se ha aumentado el apoyo a los sitios web y la Intranet de la OIT. Los recursos se han reducido un 1,5 por ciento, principalmente mediante la disminución de los recursos destinados a los servicios orgánicos.

353. Relaciones y Asociaciones Exteriores. Esta Oficina apoya al Director General y a la OIT en sus relaciones con el sistema multilateral, busca reforzar los vínculos con las organizaciones de las Naciones Unidas y con otros interlocutores internacionales, y promueve las perspectivas y las

posturas de la OIT ante esas organizaciones, así como en el marco de reuniones y foros de la comunidad internacional. La Oficina de Enlace de Nueva York es el principal punto de contacto con las Naciones Unidas y sus organismos con sede en Nueva York. Los recursos destinados al personal de la categoría de los servicios orgánicos de este programa se han aumentado un 6,6 por ciento, en vista de la ampliación de sus actividades de coordinación con las Naciones Unidas.

354. Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales. Aporta un respaldo a las actividades realizadas en el marco de la reforma de las Naciones Unidas y el fortalecimiento de la colaboración interinstitucional.

355. Igualdad de Género. Esta Oficina se ocupa de apoyar la plena aplicación de una estrategia encaminada a incorporar las consideraciones de género a todos los aspectos de la labor de la OIT, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. Vela por que la base de conocimientos de la OIT incluya un número creciente de cuestiones relativas a la igualdad de género y por que la contribución de la OIT en la materia sea palpable. Los recursos se han mantenido en el mismo nivel de 2006-2007.

356. Contribución de la OIT a una globalización justa. Los recursos destinados a esta actividad se han distribuido entre los sectores y las regiones, para su utilización en el seguimiento de las discusiones en materia de política sobre la dimensión social de la globalización.

357. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Actúa como punto estratégico para explorar las nuevas cuestiones de política laboral que tienen repercusiones para la OIT. También constituye un vehículo autónomo e informal de diálogo entre la comunidad académica internacional y el personal y los mandantes de la OIT. El nivel de la contribución de la OIT al Instituto Internacional de Estudios Laborales, a la luz de sus reservas financieras, se ha reducido en valor real en un 3 por ciento (esto es, en aproximadamente 151.900 dólares).

358. Centro Internacional de Formación de la OIT. Ubicado en Turín, prepara y organiza cursos de formación relacionados con las prioridades de la OIT y sus mandantes. Los cursos se imparten en el Centro, en las oficinas exteriores y también mediante tecnologías de enseñanza a distancia. El nivel de los recursos se ha mantenido en valor real.

359. Integración de Políticas. Es el departamento técnico que proporciona a la OIT conocimientos especializados sobre las tendencias económicas mundiales y la globalización, las políticas y los programas integrados de trabajo decente y las estrategias de reducción de la pobreza en el plano nacional. El presupuesto para el Departamento de Integración de Políticas, en valor real, se ha reducido en un 8,7 por ciento, debido,

entre otras cosas, a la transferencia de un puesto de la categoría de servicios orgánicos a la Oficina de Estadística.

360. Estadística. Se ocupa del desarrollo y el análisis de las estadísticas del trabajo. En comparación con 2006-2007, sus recursos han aumentado un 5,1 por ciento debido a la transferencia de un puesto de la categoría de servicios orgánicos desde el Departamento de Integración de Políticas.

361. Reserva para reuniones técnicas. Es la partida presupuestaria destinada a cubrir los gastos relativos a la preparación de informes y a la organización de las reuniones técnicas. Sus recursos se han reducido un 30,1 por ciento. Con cargo a esta reserva, se han distribuido entre las regiones 500.000 dólares destinados a la celebración de reuniones tripartitas regionales y subregionales sobre el seguimiento de las decisiones de las reuniones regionales, del Consejo de Administración y de la Conferencia, incluida la promoción de la ratificación del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo (2006). En la partida destinada a las reuniones técnicas se han incluido los costos relativos a la organización de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en 2008. En reuniones futuras del Consejo de Administración se le invitará a decidir cuáles serán el tema y la composición de otras reuniones técnicas.

Las regiones

362. Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo. Es el Departamento que coordina la movilización de recursos y el establecimiento de asociaciones con donantes, y respalda el desarrollo, gestión y evaluación de los programas de cooperación técnica de toda la OIT. Esto requiere la concertación con los departamentos técnicos y exteriores en lo que atañe a las políticas y los procedimientos de cooperación técnica, así como la coordinación del sistema de colaboración operativo de las Naciones Unidas, especialmente sobre el terreno y mediante el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Los recursos se han mantenido en el mismo nivel de 2006-2007.

Programas de actividades prácticas en Africa

363. La Oficina Regional actualmente ubicada en Addis Abeba se encarga de la dirección regional, la supervisión y el apoyo administrativo de las oficinas de la OIT en la región. Las oficinas están situadas en Abuja, Argel, Antananarivo, Dar es-Salam, Lusaka, Pretoria y Kinshasa.

364. Hay seis oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para Africa Occidental, situada parcial y temporalmente en Dakar, se ocupa de Benin, Burkina Faso, Côte

d'Ivoire, Ghana, Liberia, Níger, Nigeria, Sierra Leona y Togo;

- la Oficina Subregional para Africa Oriental, situada en Addis Abeba, se ocupa de Comoras, Djibouti, Etiopía, Kenya, Madagascar, Mauricio, Seychelles, Somalia, República Unida de Tanzania y Uganda;
- la Oficina Subregional para Africa del Norte, situada en El Cairo, se ocupa de Argelia, Egipto, Eritrea, Jamahiriya Arabe Libia, Marruecos, Sudán y Túnez;
- la Oficina Subregional para la región del Sahel, situada en Dakar, se ocupa de Cabo Verde, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Malí, Mauritania y Senegal;
- la Oficina Subregional para Africa Meridional, situada en Harare, se ocupa de Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibia, Sudáfrica, Swazilandia, Zambia y Zimbabwe;
- la Oficina Subregional para Africa Central, instalada en Yaundé, se ocupa de Angola, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, Congo, República Democrática del Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Rwanda y Santo Tomé y Príncipe.

365. Los recursos para la región han aumentado un 2,5 por ciento. Dicho aumento se ha invertido esencialmente en incrementar el personal de la categoría de servicios orgánicos. En los recursos distintos de los de personal se incluyen aquéllos destinados a las reuniones tripartitas regionales y subregionales sobre el seguimiento de las decisiones de las reuniones regionales, del Consejo de Administración y de la Conferencia, incluida la promoción de la ratificación del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo (2006). También se incluyen los recursos destinados al logro de una globalización justa y al fortalecimiento del servicio que se presta a los mandantes en el contexto de los programas de trabajo decente por país.

Programa de actividades prácticas en las Américas

366. La Oficina Regional de Lima se encarga de la dirección regional, la supervisión y el apoyo administrativo de las oficinas de la OIT en la región. Un grupo de especialistas regionales tiene su sede en la Oficina Regional de Lima.

367. Las oficinas de la OIT están situadas en Brasilia (Brasil), Buenos Aires (Argentina) y México (México y Cuba). La Oficina de la OIT en Washington sirve de enlace con los Estados Unidos.

368. Hay cuatro oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para el Caribe, situada en Puerto España, se ocupa de Anguila, Antigua y Barbuda, Antillas Neerlandesas, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Dominica, Granada, Guyana, Islas

Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tabago;

- la Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, situada en Santiago, se ocupa de Chile, Paraguay y Uruguay;
- la Oficina Subregional para América Central, situada en San José, se ocupa de Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua y Panamá, y
- la Oficina Subregional para los países andinos, situada en Lima, se ocupa de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y República Bolivariana de Venezuela.

369. En cooperación con las oficinas subregionales y las oficinas de la OIT, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), ubicado en Montevideo (Uruguay), desarrolla y consolida la red de centros de formación profesional y ayuda a asesorar a los mandantes sobre las políticas y los programas de formación profesional.

370. Los recursos para la región han aumentado un 1,9 por ciento. Dicho aumento se ha destinado a incrementar los recursos para el personal de la categoría de los servicios orgánicos y los recursos distintos de los de personal. En estos últimos se incluyen los recursos destinados a las reuniones tripartitas regionales y subregionales sobre el seguimiento de las decisiones de las reuniones regionales, del Consejo de Administración y de la Conferencia, incluida la promoción de la ratificación del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo (2006). También se incluyen los recursos destinados al logro de una globalización justa y al fortalecimiento del servicio que se presta a los mandantes en el contexto de los programas de trabajo decente por país.

Programas de actividades prácticas en los Estados árabes

371. La Oficina Regional de Beirut se encarga de la dirección regional y el apoyo administrativo de todas las actividades de la OIT en la región, de la gestión financiera del programa regional, de la supervisión regional de los avances en materia social y económica, del mantenimiento de relaciones con las instituciones regionales y del suministro de información sobre las actividades de la OIT.

372. La Oficina Subregional de Beirut se ocupa de los siguientes países: Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán, Qatar, República Árabe Siria, Yemen y los territorios árabes ocupados en Gaza y la Ribera Occidental.

373. El nivel total de los recursos para la región ha aumentado un 2,0 por ciento. Esto se ha utili-

zado principalmente para incrementar el personal de la categoría de servicios orgánicos. En los recursos distintos de los de personal se incluyen aquéllos destinados a las reuniones tripartitas regionales y subregionales sobre el seguimiento de las decisiones de las reuniones regionales, del Consejo de Administración y de la Conferencia, incluida la promoción de la ratificación del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo (2006). También se incluyen los recursos destinados al logro de una globalización justa y al fortalecimiento de los servicios que se prestan a los mandantes en el contexto de los programas de trabajo decente por país.

Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico

374. La Oficina Regional de Bangkok se encarga de la dirección regional, la supervisión y el apoyo administrativo de las oficinas de la OIT en la región. La Oficina Regional se ocupa de los siguientes países: Australia, Nueva Zelandia y Pakistán.

375. Las oficinas de la OIT están situadas en Beijing, Colombo, Dhaka, Hanoi, Islamabad, Katmandú, Suva y Yakarta. La Oficina de la OIT en Tokio sirve de enlace con el Japón.

376. Hay tres oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para Asia Oriental, situada en Bangkok, se ocupa de Brunei Darussalam, Camboya, China, República de Corea, República Popular Democrática de Corea, República Democrática Popular Lao, Malasia, Mongolia, Myanmar, Singapur, Tailandia y Viet Nam;
- la Oficina Subregional para Asia Sudoriental y el Pacífico, situada en Manila, se ocupa de Fiji, Filipinas, Indonesia, Islas Salomón, Kiribati, Papua Nueva Guinea, Estado Independiente de Samoa, Timor-Leste, y los países insulares del Pacífico Sur, y
- la Oficina Subregional para Asia Meridional, situada en Nueva Delhi, se ocupa de Afganistán, Bangladesh, Bután, India, República Islámica del Irán, Maldivas, Nepal y Sri Lanka.

377. Los recursos para la región han aumentado un 2,0 por ciento, lo que se ha empleado para incrementar los recursos destinados al personal de los servicios orgánicos y servicios generales, así como los recursos distintos de los de personal. En estos últimos se incluyen los recursos destinados a las reuniones tripartitas regionales y subregionales sobre el seguimiento de las decisiones de las reuniones regionales, del Consejo de Administración y de la Conferencia, incluida la promoción de la ratificación del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo (2006). También se incluyen los recursos destinados al logro de una globalización justa, al fortalecimiento del servicio que se presta a los mandantes en el contexto de

los programas de trabajo decente por país y a la cobertura de parte del costo de la presencia de la OIT en Myanmar.

Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central

378. La Oficina Regional de Ginebra se encarga de la planificación, coordinación y ejecución de las actividades de la OIT en la región, así como de las relaciones con otros organismos, como la Unión Europea, el Consejo de Europa y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa. La Oficina Regional se ocupa de los países de Europa Occidental, entre los que se incluyen Chipre, Malta, Israel y Turquía.

379. Las oficinas de la OIT están situadas en Ankara, Berlín, Bruselas (para la Unión Europea y los países del Benelux), Lisboa, Madrid, París y Roma. Un funcionario de enlace se ocupa del Reino Unido e Irlanda. Asimismo, hay corresponsales nacionales en Albania, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Kazajstán, Kirguistán, República de Moldova, Rumania y Ucrania.

380. Hay dos oficinas subregionales de la OIT:

- la Oficina Subregional para Europa Central y Oriental, situada en Budapest, se ocupa de Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, Kosovo (territorio administrado por la UNMIK), Letonia, Lituania, República de Moldova, Montenegro, Polonia, Rumania, Serbia y Ucrania;
- la Oficina Subregional para Europa Oriental y Asia Central, situada en Moscú, se ocupa de: Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Federación de Rusia, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

381. Los recursos para la región han aumentado un 0,4 por ciento, lo que se ha empleado para incrementar los recursos destinados al personal de la categoría de servicios orgánicos y los recursos distintos de los de personal. En estos últimos se incluyen los recursos destinados a las reuniones tripartitas regionales y subregionales sobre el seguimiento de las decisiones de las reuniones regionales, del Consejo de Administración y de la Conferencia, incluida la promoción de la ratificación del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo (2006). También se incluyen los recursos destinados al logro de una globalización justa y al fortalecimiento del servicio que se presta a los mandantes en el contexto de los programas de trabajo decente por país.

Servicios de apoyo

382. Informática y Comunicaciones. Esta Oficina es responsable de la infraestructura informática de la OIT (equipos, programas y conexiones),

así como de la prestación de servicios consultivos sobre la concepción de aplicaciones, la administración de las bases de datos, las actividades de investigación y desarrollo en materia de TI, las normas informáticas y la puesta en marcha de la parte técnica del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS). El nivel presupuestario de 2006-2007 se ha revisado para reflejar la transferencia de la parte funcional de IRIS a la Oficina de Programación y Gestión. El nivel de los recursos ha descendido un 2,0 por ciento.

383. Administración Interior. Esta Oficina se ha reorganizado y comprende tres secciones: Recepción, Conservación del Edificio, y Comunicaciones y Expedientes. La Oficina dirige y administra los servicios relativos a los bienes inmuebles, los viajes, el transporte, y los seguros, y dirige los servicios subcontratados, como la seguridad, la restauración y la limpieza. También se ocupa de las cuestiones relacionadas con el equipo; el mobiliario y los suministros, con los servicios de telefonía, fax y correo, y con el mantenimiento del sistema central de ficheros y archivos. Las funciones de compra se han separado de esta Oficina y en la actualidad se presentan por separado en el presupuesto. En vista de ello, el nivel presupuestario de 2006-2007 se ha revisado. Los recursos se han reducido un 0,6 por ciento mediante la eliminación de un puesto de la categoría de servicios generales.

384. Compras y Contratos. Esta sección se encarga de la administración de los procedimientos de compra y contrato, de la adquisición y la contratación de equipos y servicios, y de la subcontratación y administración del mobiliario y otros artículos de escritorio de la Oficina. En la actualidad rinde cuentas directamente al Tesorero y Contralor de Finanzas. Los recursos se han reducido un 2,0 por ciento. Esto se ha logrado principalmente mediante la reducción de los recursos destinados al personal de los servicios orgánicos, que ha sido posible gracias a la mayor eficiencia derivada de la reorganización del trabajo.

Servicios de gestión

385. Dirección General. Engloba la dirección ejecutiva de la Oficina. Sus recursos en valor real se han reducido en un 2,0 por ciento. Ello resulta del aumento de los recursos destinados al personal de la categoría de servicios orgánicos y de la disminución de los recursos distintos de los de personal.

386. Desarrollo de los Recursos Humanos. Este Departamento se encarga de la planificación del personal y de la promoción de la progresión profesional. Asimismo se ocupa de las políticas, las reglas y las prácticas relativas al personal, así como de los sueldos, de los derechos, y prestaciones y del seguro de salud. Sus recursos se han reducido un 2,6 por ciento, principalmente mediante la disminución de los costos distintos de

los de personal y de los años de trabajo de la categoría de servicios generales. Los recursos para la Oficina del Mediador y para la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones están incluidos en este programa sin perjuicio de las eventuales disposiciones sobre la presentación de informes.

387. Servicios Financieros. Este Departamento vela por que las funciones y las obligaciones financieras se cumplan de manera efectiva y eficaz y de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación financiera detallada. Los recursos para este programa en valor real se han reducido un 2,9 por ciento. Ello se ha logrado mediante una reducción de los años de trabajo de la categoría de servicios orgánicos, parcialmente compensada por un aumento de los costos distintos de los de personal.

388. Programación y Gestión. Esta Oficina proporciona al Consejo de Administración y a la Conferencia los análisis y las propuestas necesarios para definir el programa de trabajo de la OIT y supervisar su ejecución. Asesora sobre la introducción de mejoras en las estructuras internas y en los sistemas de gestión y ofrece respaldo a tal fin, por ejemplo, mediante el apoyo funcional integrado de IRIS. El nivel presupuestario de 2006-2007 se ha revisado para reflejar la transferencia de recursos desde la Oficina de Informática y Comunicaciones en relación con el apoyo funcional de IRIS y la transferencia de recursos distintos de los de personal. Los recursos de este programa se han reducido un 2,0 por ciento. Ello se ha logrado mediante la reducción de los recursos destinados al cuadro de servicios orgánicos.

389. Auditoría Interna y Control. Esta Oficina desempeña la función de control contemplada en el artículo 30, d) del Reglamento Financiero de la Organización. Rinde cuentas directamente al Director General. Sus recursos en valor real se han aumentado un 40,9 por ciento para fortalecer su función de control. En dicho aumento se incluyen recursos adicionales para los servicios orgánicos y los servicios generales, así como recursos distintos de los de personal.

390. Además, se ha previsto el establecimiento de un **Comité Consultivo de Supervisión Independiente**, a reserva de las decisiones que adopte el Consejo de Administración en su 298.^a reunión (marzo de 2007). Se han consignado 219.000 dólares para cubrir los costos de las reuniones de este Comité durante el bienio.

391. Evaluación. Esta Sección se ocupa de prestar servicios de evaluación independientes y de alta calidad a la OIT. Sus recursos en valor real se han aumentado en unos 712.100 dólares con el fin de reforzar las funciones de evaluación de la Oficina, tal como decidió el Consejo de Administración. En dicho aumento se incluyen recursos para los servicios orgánicos y los servicios generales, así como recursos distintos de los de personal.

392. Gestión y Administración. La Oficina de la Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración comprende el Departamento de Servicios Financieros (FINANCE), la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM), el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina de Administración Interior (INTER) y la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM). La Directora Ejecutiva es responsable de todos los servicios de gestión y administración de la OIT. El nivel del presupuesto para 2006-2007 se ha revisado para dar cuenta de la transferencia de costos distintos de los de personal desde la Oficina de Programación y Gestión a la Oficina de la Directora Ejecutiva. En apoyo del descenso general de los recursos para los servicios de gestión, se redujeron posteriormente en un 0,5 por ciento los costos distintos de los de personal.

Otras asignaciones presupuestarias

393. Este programa incluye las asignaciones presupuestarias destinadas al pago de contribuciones a distintos fondos de la OIT y órganos interinstitucionales y del sistema común de las Naciones Unidas, así como las asignaciones que no procede incluir en ninguna otra parte del Programa y Presupuesto.

394. Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT: Se prevén asignaciones para el pago de dos anualidades de 3.702.300 francos suizos en 2008 y 2009 (lo que equivale a un total de 5.923.677 dólares para el bienio) como reembolso del préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con el edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

395. Caja de Pensiones del Personal de la OIT: Aunque la asignación en valor real se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior, la disminución del número de beneficiarios del Fondo ha permitido prever una reducción de los costos para el bienio 2008-2009, por una cuantía de unos 152.000 dólares.

396. Fondo de Pagos Especiales: La finalidad de este Fondo es efectuar pagos gratificables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges, de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución al Fondo con cargo al presupuesto ordinario se mantiene en 200.000 francos suizos, como en el bienio anterior.

397. Caja del Seguro de Salud del Personal: Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: Esta asignación, que asciende a unos 18,8 millones de dólares, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (SHIF) destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges y huérfanos). Para 2006-2007 se dispuso una asi-

gnación general de 5 millones de dólares, destinada a compensar parcialmente el deterioro de la situación financiera de la Caja. De esta cuantía, alrededor de 1,7 millones de dólares corresponden a costos de personal, los cuales se están contabilizando en la categoría de gastos correspondiente, por medio de la provisión para aumentos de costos. El monto propuesto en 2008-2009 para los funcionarios jubilados, en valor real, se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior. En los párrafos 467-477 del anexo informativo 2 se describen las medidas necesarias para asumir el aumento de los costos de las operaciones de la Caja.

398. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: La asignación para esta partida del presupuesto ordinario, que asciende a 370.000 francos suizos por bienio (299.371 dólares), se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. En la parte IV de estas Propuestas, titulada *Inversiones institucionales y partidas extraordinarias*, se ha previsto una asignación de 2 millones de dólares para elevar la cuantía de la financiación regular de este Fondo a un nivel más realista.

399. Contribución a diversos organismos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: Las contribuciones a los diversos organismos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales son las siguientes:

- Dependencia Común de Inspección (345.347 dólares)
- Junta de Jefes Ejecutivos (303.408 dólares) respecto del:
 - Comité de Alto Nivel sobre Gestión (270.544 dólares)
 - Comité de Alto Nivel sobre Programas (32.864 dólares)
- Comisión de Administración Pública Internacional (785.739 dólares)
- Escuela Superior del Sistema de las Naciones Unidas (52.125 dólares)
- Actividades relacionadas con el estudio de sueldos (157.668 dólares).

400. La asignación total de aproximadamente 1,64 millones de dólares comprende las contribuciones de la OIT a estas entidades del sistema común de las Naciones Unidas, y se mantiene, en valor real, en el mismo nivel de 2006-2007.

401. Unidad de Servicios de Salud: Conforme a la decisión adoptada conjuntamente por las organizaciones participantes, el Servicio Médico Común (SMC) se disolvió a finales de 2005, y las unidades médicas individuales fueron absorbidas dentro de cada organización. En el Presupuesto 2006-2007 se propuso que la asignación destinada al pago de la contribución de la OIT al SMC se utilizara para establecer una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo integrada a la Oficina, la

cual asumiría las funciones que desempeña la actual Unidad de Servicios de Salud. Los gastos correspondientes a la dotación de personal y el funcionamiento de la Unidad se financiarían con el presupuesto asignado previamente al Servicio Médico Común, por una cuantía de 1.540.431 dólares. Se ha previsto una asignación de igual cuantía, en valor real, a la del bienio anterior.

402. Gastos de auditoría externa: La asignación para esta partida, que asciende a 703.926 dólares, incluye los gastos de verificación de las cuentas de todos los fondos que están bajo la custodia del Director General (presupuesto ordinario, PNUD, fondos fiduciarios, cuentas extrapresupuestarias y todas las demás cuentas especiales), y su cuantía, en valor real, es igual a la del bienio anterior.

403. Tribunal Administrativo: Los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la Secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial y parte de otros costos de funcionamiento. Estos últimos costos son los correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informatizada sobre la jurisprudencia del Tribunal, y los honorarios y gastos de viajes de los jueces. Los gastos se reparten a prorrata tomando como base la proporción del personal de la OIT en el total del personal de las organizaciones que han aceptado la jurisdicción del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados al Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista, en términos reales, es la misma del bienio anterior.

404. Representación del personal: En virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, los miembros del Comité del Sindicato del Personal disponen de tiempo libre para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se propone una asignación de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 año de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan otros 2/00 años de trabajo de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a cerca de 1.060.000 dólares.

405. Guardería infantil: Se ha propuesto un aumento real de 161.000 francos suizos para sufragar el subsidio correspondiente a las plazas adicionales ocupadas en la guardería local por hijos de los miembros del personal y de los mandantes. La cuantía total de la asignación se eleva ahora a 431.000 francos suizos (unos 345.000 dólares).

406. *Obligaciones por liquidar:* Se asigna la suma de 2.000 dólares para el pago en 2008-2009 de transacciones, correspondientes a años anteriores, que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II: Gastos imprevistos

407. En esta partida se disponen asignaciones para gastos imprevistos y extraordinarios, es decir, los que puedan producirse cuando, a raíz de decisiones que tome el Consejo de Administración con posterioridad a la adopción del Presupuesto, o por cualquier otro motivo, una asignación aprobada en el Presupuesto resulte insuficiente para alcanzar el objetivo fijado, o cuando el Consejo de Administración apruebe algún trabajo o actividad cuya financiación no se haya previsto en el Presupuesto.

408. De conformidad con el artículo 15 del Reglamento Financiero, ninguna cantidad con cargo a los recursos asignados a esta partida podrá destinarse a otro fin sin autorización previa y expresa del Consejo de Administración.

409. A continuación se indican los gastos adicionales totales autorizados por el Consejo de Administración en ejercicios económicos recientes:

Ejercicio económico	Dólares de los Estados Unidos
1996-1997	438.900
1998-1999	8.682.250
2000-2001	2.550.600
2002-2003	3.520.000
2004-2005	1.473.500

410. Por lo general, la financiación de estos gastos se autoriza, en primer lugar, y en la medida de lo posible, recurriendo a ahorros presupuestarios; de no ser factible lo anterior, la financiación se efectúa con cargo al crédito asignado a esta partida y, una vez agotado dicho crédito, retirando la suma necesaria del Fondo de Operaciones.

411. El Consejo de Administración, en su 221.^a reunión (noviembre de 1982), apoyó la propuesta del Director General de aumentar la dotación de esta partida presupuestaria a un nivel más realista. Para el bienio 2006-2007, el Director General había propuesto incrementar la asignación de esta partida, pero su cuantía se mantuvo en el nivel anterior habida cuenta de las condiciones de restricción financiera imperantes. Aunque el Director General es consciente de la necesidad de que la dotación de esta partida sea razonable-

mente proporcional al volumen del Presupuesto, propone que su cuantía se mantenga en el mismo nivel del bienio 2006-2007, a saber, 875.000 dólares.

Parte III: Fondo de Operaciones

412. El Fondo de Operaciones se creó con los siguientes fines, enunciados en el párrafo 1 del artículo 19 del Reglamento Financiero:

- financiar los gastos presupuestarios, en espera del pago de las contribuciones o de otros ingresos; y
- en casos excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, proporcionar anticipos para atender necesidades imprevistas y circunstancias excepcionales.

413. *Nivel del Fondo de Operaciones:* En su 80.^a reunión (junio de 1993), la Conferencia Internacional del Trabajo fijó el nivel del Fondo de Operaciones en 35 millones de francos suizos al 1.^o de enero de 1993.

414. *Reembolso de las sumas retiradas:* Con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o a circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé que sea necesario disponer asignación alguna a esta parte del Presupuesto para 2008-2009.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

415. En esta partida se prevén asignaciones destinadas a financiar las inversiones institucionales en materia de seguridad, locales, tecnologías de la información y la comunicación, y dos nuevas partidas extraordinarias, a saber, el seguimiento de la 94.^a reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo y las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IP-SAS), para las cuales no se han asignado recursos en la parte I del Presupuesto.

416. *Seguridad:* Dando cumplimiento al compromiso asumido por el Consejo de Administración, de velar por que se establezca adecuadamente el nivel general indispensable en materia de seguridad, se han asignado alrededor

de 2,7 millones de dólares para sufragar los gastos relativos a la adquisición de los suministros y materiales necesarios para dar cumplimiento a las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) y las Normas Mínimas de Seguridad Operacional en Materia de Residencia (MORSS), y también para financiar el puesto de coordinador de seguridad en la sede, la contribución de la OIT a la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSECOORD) (900.000 dólares) y la formación relativa a las MOSS.

417. Locales: Se propone una asignación de 2 millones de dólares a fin de establecer un nivel más realista para la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento, de manera que la Oficina pueda atender las necesidades que se le planteen en el futuro con respecto a los locales de la OIT.

418. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Se ha previsto una asignación destinada a sufragar la sustitución de servidores (50.000 dólares), el cableado de la red (50.000 dólares), las actualizaciones del sistema telefónico (100.000 dólares), la implantación del sistema

electrónico de gestión de documentos en la sede y en las oficinas exteriores (320.000 dólares) y las inversiones en TIC y actualizaciones de estos sistemas. Cabe hacer notar que estos recursos serán insuficientes para financiar las necesidades futuras en materia de TIC. Su volumen se ha reducido en 28,3 por ciento con respecto al bienio 2006-2007.

419. Seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia: Además de la asignación prevista en el marco de las regiones, se han consignado otros 300.000 dólares para la promoción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

420. Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS): En su 297.^a reunión (noviembre de 2006), el Consejo de Administración aprobó la adopción de estas normas y tomó conocimiento de una estimación de los costos que su aplicación iba a entrañar en los bienios 2006-2007 y 2008-2009. Durante este último bienio, se necesitarán 190.000 dólares para sufragar los servicios de consultoría y otros gastos relacionados con la puesta en práctica de dichas Normas.

Detalles de los aumentos de los costos

	2006-2007	2008-2009	Aumentos del programa		Aumentos de los costos		2008-2009	% del presu-
	En dólares	estimaciones en dólares constantes de 2006-2007	(disminuciones)	(disminuciones)	(disminuciones)	(disminuciones)	% del presu-	puesto total
	En dólares	En dólares	En dólares	%	En dólares	%	En dólares	%
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO								
Organos rectores	67.267.536	66.606.942	-660.594	-1,0%	4.515.394	6,8%	71.122.336	11,1%
Conferencia Internacional del Trabajo	11.432.893	11.132.893	-300.000	-2,6%	927.059	8,3%	12.059.952	
Consejo de Administración	4.879.681	4.879.681	0	0,0%	323.065	6,6%	5.202.746	
Reuniones regionales principales	844.309	615.467	-228.842	-27,1%	180.362	29,3%	795.829	
Servicios jurídicos	2.906.742	3.074.990	168.248	5,8%	176.222	5,7%	3.251.212	
Servicios de relaciones, reuniones y documentos	47.203.911	46.903.911	-300.000	-0,6%	2.908.686	6,2%	49.812.597	
Objetivos estratégicos	440.269.427	440.757.094	487.667	0,1%	31.180.095	7,1%	471.937.189	74,0%
Programas técnicos	204.961.629	202.763.116	-2.198.513	-1,1%	12.331.863	6,1%	215.094.979	33,7%
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	31.242.645	30.707.670	-534.975	-1,7%	1.943.085	6,3%	32.650.755	
Empleo	40.994.967	40.070.346	-924.621	-2,3%	2.557.324	6,4%	42.627.670	
Protección social	29.423.826	28.708.798	-715.028	-2,4%	1.779.616	6,2%	30.488.414	
Diálogo social	45.412.786	44.680.104	-732.682	-1,6%	2.726.880	6,1%	47.406.984	
Programas transversales								
Comunicación e información pública	22.143.854	21.813.002	-330.852	-1,5%	1.383.435	6,3%	23.196.437	
Relaciones y asociaciones exteriores	5.511.764	5.873.857	362.093	6,6%	411.799	7,0%	6.285.656	
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	0	2.500.988	2.500.988	n/d *	140.312	5,6%	2.641.300	
Igualdad de género	2.484.948	2.484.948	0	0,0%	152.355	6,1%	2.637.303	
Contribución de la OIT a una globalización justa	945.594	0	-945.594	-100,0%	0	0,0%	0	
Instituto Internacional de Estudios Laborales	5.065.714	4.913.743	-151.971	-3,0%	161.281	3,3%	5.075.024	
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	6.085.751	6.085.751	0	0,0%	183.790	3,0%	6.269.541	
Integración de políticas	6.801.673	6.212.058	-589.615	-8,7%	377.367	6,1%	6.589.425	

	2006-2007	2008-2009 estimaciones en dólares constantes de 2006-2007	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2008-2009	% del presu- puesto total
	En dólares	En dólares	En dólares	%	En dólares	%	En dólares	%
Estadística	7.188.154	7.551.898	363.744	5,1%	459.395	6,1%	8.011.293	
Reserva para reuniones técnicas	1.659.953	1.159.953	-500.000	-30,1%	55.224	4,8%	1.215.177	
Regiones y cooperación técnica	174.506.392	177.888.283	3.381.891	1,9%	15.442.014	8,7%	193.330.297	30,3%
Asociaciones y cooperación para el desarrollo	2.765.151	2.765.151	0	0,0%	155.313	5,6%	2.920.464	
Programas de actividades prácticas en África	52.978.706	54.301.670	1.322.964	2,5%	4.523.698	8,3%	58.825.368	
Programas de actividades prácticas en las Américas	43.547.675	44.384.990	837.315	1,9%	4.176.628	9,4%	48.561.618	
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	10.659.457	10.870.897	211.440	2,0%	775.598	7,1%	11.646.495	
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	46.991.671	47.928.203	936.532	2,0%	4.744.799	9,9%	52.673.002	
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	17.563.732	17.637.372	73.640	0,4%	1.065.978	6,0%	18.703.350	
Servicios de apoyo	60.801.406	60.105.695	-695.711	-1,1%	3.406.218	5,7%	63.511.913	10,0%
Informática y comunicaciones	21.578.636	21.147.063	-431.573	-2,0%	1.415.550	6,7%	22.562.613	
Administración interna	36.940.670	36.722.174	-218.496	-0,6%	1.852.442	5,0%	38.574.616	
Compras y contratos	2.282.100	2.236.458	-45.642	-2,0%	138.226	6,2%	2.374.684	
Servicios de gestión	50.717.304	49.474.015	-1.243.289	-2,5%	2.988.212	6,0%	52.462.227	8,2%
Dirección General	7.839.647	7.682.854	-156.793	-2,0%	480.010	6,2%	8.162.864	
Desarrollo de los recursos humanos	20.229.642	19.710.049	-519.593	-2,6%	1.135.832	5,8%	20.845.881	
Servicios financieros	13.800.157	13.393.154	-407.003	-2,9%	814.341	6,1%	14.207.495	
Programación y gestión	7.721.393	7.566.965	-154.428	-2,0%	468.254	6,2%	8.035.219	
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	1.126.465	1.120.993	-5.472	-0,5%	89.775	8,0%	1.210.768	
Control y evaluación	2.343.551	3.849.767	1.506.216	64,3%	215.793	5,6%	4.065.560	0,6%
Auditoría interna y control	1.406.341	1.981.420	575.079	40,9%	127.585	6,4%	2.109.005	
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	0	219.000	219.000	n/d	8.078	3,7%	227.078	
Evaluación	937.210	1.649.347	712.137	76,0%	80.130	4,9%	1.729.477	
Otras asignaciones presupuestarias	31.708.184	31.837.184	129.000	0,4%	5.164.023	16,2%	37.001.207	5,8%
Ajuste por movimientos de personal	-5.052.727	-5.052.727	0	0,0%	-328.206	6,5%	-5.380.933	-0,8%
TOTAL PARTE I	587.253.275	587.472.275	219.000	0,0%	43.735.311	7,4%	631.207.586	98,9%

	2006-2007	2008-2009 estimaciones en dólares constantes de 2006-2007	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2008-2009	% del presu- puesto total
	En dólares	En dólares	En dólares	%	En dólares	%	En dólares	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos	875.000	875.000	0	0,0%	0	0,0%	875.000	0,1%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de Operaciones	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)	588.128.275	588.347.275	219.000	0,0%	43.735.311	7,4%	632.082.586	99,0%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Seguridad	2.791.087	2.700.000	-91.087	-3,3%	85.549	3,2%	2.785.549	
Locales	643.200	2.000.000	1.356.800	210,9%	0	0,0%	2.000.000	
Tecnologías de la información y la comunicación	1.077.440	772.725	-304.715	-28,3%	33.696	4,4%	806.421	
Seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia	1.669.998	300.000	-1.369.998	-82,0%	21.017	7,0%	321.017	
IPSAS	0	190.000	190.000	n/d	12.610	6,6%	202.610	
TOTAL PARTE IV	6.181.725	5.962.725	-219.000	-3,5%	152.872	2,6%	6.115.597	1,0%
TOTAL (PARTES I-IV)	594.310.000	594.310.000	0	0,0%	43.888.183	7,4%	638.198.183	100,0%

* n/d = dato no disponible.

Metodología

421. Las propuestas de presupuesto estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2006-2007 con el presupuesto propuesto para 2008-2009. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2008-2009 y las cantidades propuestas.

Base para calcular los aumentos de los costos

422. La estimación de las variaciones de los costos se realiza a partir de cálculos detallados de cada componente de los gastos de personal y de los gastos distintos de los de personal, y cualquier aumento del porcentaje que se prevea se incluye en la partida de gastos correspondiente del presupuesto para 2008-2009 conforme a las tasas de costo constantes de 2006-2007. Para el cálculo de las cantidades se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo de que se dispone, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la CAPI, el FMI y los bancos centrales. Los costos de los insumos y las tendencias en los lugares descentralizados reciben una atención particular, ya que la inflación varía enormemente tanto dentro de las regiones donde la OIT desarrolla su labor como entre ellas.

423. Para realizar el cálculo se utilizan costos normalizados para todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar de destino, así como para el personal de la categoría de servicios generales de Ginebra. Los costos normalizados se componen de diversos elementos relacionados, entre otras cosas, con el costo de la vida, las condiciones de servicio y los lugares de contratación y de destino del personal, tal y como se refleja en los salarios y en las prestaciones. Los aumentos de los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas salariales y las decisiones más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en virtud de la recomendación de la CAPI en la que se aboga por una aplicación general en todo el sistema común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de salarios y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

424. En lo que respecta al aumento de los costos distintos de los de personal correspondientes a Ginebra, su cálculo se realiza tomando como base la tasa de inflación prevista para Suiza por las principales instituciones financieras de dicho país, así como las tendencias en materia de cos-

tos previstas por los principales proveedores de servicios de Ginebra.

425. En cuanto a las partes del presupuesto correspondientes a las oficinas exteriores, su cálculo se ha realizado en función de las escalas de salarios locales más recientes, a las cuales se han aplicado las tasas de inflación previstas por fuentes independientes, como las publicadas por el FMI en sus últimas *Perspectivas de la economía mundial*, para cada uno de los países en que están ubicadas las oficinas. Dado que las previsiones en materia de inflación de que se dispone no suelen abarcar más de dos años, éstas se han extrapolado al bienio 2008-2009. Las tasas se han ajustado para reflejar el impacto de las fluctuaciones del tipo de cambio desde la elaboración del presupuesto anterior.

426. Al ir aprobando los sucesivos programas y presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de tener en cuenta los aumentos a la hora de elaborar el presupuesto en dólares constantes de los Estados Unidos con el fin de garantizar que se disponga de los recursos necesarios para mantener el nivel necesario de servicios que se prestan a los mandantes. En el cuadro A2-1 figuran de forma esquemática las cantidades relativas a los aumentos de costos aprobados y los correspondientes porcentajes para bienios anteriores.

Cuadro A2-1. Aumentos de los costos en bienios anteriores

Bienio	Aumento porcentual en el bienio	Dólares de los Estados Unidos
1992-1993	13,62	44.853.593
1994-1995	9,99	40.521.000
1996-1997	6,26	29.192.345
1998-1999	1,95	10.682.428
2000-2001	-0,16	-785.000
2002-2003	1,51	7.022.705
2004-2005	3,22	13.980.730
2006-2007	6,22	33.293.300

Coordinación entre las organizaciones en lo que atañe al cálculo de los aumentos de los costos en la parte del presupuesto correspondiente a Ginebra

427. A lo largo de varios bienios, la OIT ha manejado unas hipótesis establecidas de común acuerdo con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que tienen su sede, o bien oficinas principales, en Ginebra, como base para calcular los aumentos de los costos en la parte del presupuesto correspondiente a dicha ciudad.

428. Para seguir aplicando ese método, avalado por la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de

las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) — el antiguo Comité Administrativo de Coordinación (CAC) — los representantes de esas organizaciones se reunieron en octubre de 2006 para examinar los tipos de cambio y las tasas de inflación que deben preverse para la parte de sus propuestas de presupuesto de gastos para 2008-2009 que está previsto gastar en Suiza.

429. Las principales conclusiones de la reunión sobre coordinación entre organizaciones se resumen a continuación. Salvo indicación contraria, se han utilizado las hipótesis establecidas de común acuerdo para calcular los aumentos de los costos en 2008-2009 en lo que respecta a los gastos en que se incurrirá en Suiza.

Gastos de personal

430. *Servicios orgánicos y categorías superiores:* la Asamblea General aprobó la recomendación de la CAPI de aumentar en un 4,57 por ciento los sueldos básicos/mínimos del personal de la categoría de servicios orgánicos y de categorías superiores, con efecto a partir del 1.º de enero de 2007, ateniéndose a la fórmula «sin pérdida ni ganancia» a fin de reflejar la variación relativa de los salarios netos a lo largo de dos años (2006 y 2007) en las escalas de referencia.

431. *Sueldos de la categoría de servicios generales:* el próximo estudio de los sueldos de la sede en Ginebra se llevará a cabo entre los meses de marzo y abril de 2007; no se adoptó ninguna posición común en cuanto a los incrementos previstos para el próximo período presupuestario.

432. *Contribuciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas:* el Comité Mixto de Pensiones no ha recomendado ningún cambio de la tasa total de contribución a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ni de la parte financiada por las organizaciones afiliadas. En la reunión se decidió dar por sentado que se mantendría el *statu quo* respecto de la tasa durante el bienio 2008-2009.

433. El nivel de la remuneración pensionable de las categorías de servicios orgánicos y superiores aumentó un 2,14 por ciento en septiembre de 2006, y seguirá aumentando de forma anual en consonancia con los cambios introducidos en la remuneración total neta (es decir, el sueldo de base neto y el ajuste por lugar de destino).

434. En cuanto al personal de la categoría de servicios generales, el nivel de la remuneración pensionable sigue siendo el equivalente en dólares a la suma del sueldo bruto local, las primas de idiomas y los subsidios para no residentes. Cualquier variación del tipo de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos tendría consecuencias para los costos en dólares de las contribuciones de las organizaciones.

435. *Otros gastos comunes de personal:* la Asamblea General aprobó las recomendaciones de la CAPI de reducir los subsidios por familiares

a cargo en el caso de los funcionarios que tuvieran derecho a los mismos a partir del 1.º de enero de 2007, y de no aumentarlos en el caso de los funcionarios que ya se benefician de los mismos. Se aprobaron varios aumentos del nivel del subsidio de educación para los gastos incurridos en algunos países/zonas monetarias previamente designados, con efecto a partir del 1.º de enero de 2007.

Gastos distintos de los de personal

436. Tasas de inflación en Suiza y otros aumentos de costos: podría llegarse a un acuerdo sobre una serie común de hipótesis en lo tocante a la evolución de los factores económicos en Suiza durante el período de que se trata, incluida la tasa de inflación general, basada en un estudio de las estadísticas oficiales disponibles, las declaraciones de las autoridades competentes, las opiniones de analistas económicos de fama reconocida y la información procedente de asociaciones profesionales y otras fuentes apropiadas. En la reunión de coordinación entre organizaciones se señaló que, en algunos casos, y para tipos de gastos concretos, esos datos parecían indicar una tasa de inflación distinta de la tasa global prevista. También se advirtió que, habida cuenta de que por distintos motivos las estimaciones sobre el ejercicio anterior reflejaban supuestos diferentes respecto al nivel de los costos, cada organización tendría que decidir cuáles eran los reajustes que debía introducir en sus estimaciones de 2006 y 2007 con objeto de proporcionar una base de costos adecuada para la elaboración del presupuesto en lo que se refería a las condiciones económicas previstas de común acuerdo para 2008 y 2009, y que dichos supuestos deberían ser objeto de examen por parte de cada organización sobre la base de las informaciones que pudieran obtenerse posteriormente.

437. Tasa de inflación general: el índice oficial de los precios al consumo en Suiza aumentó de año a año un 0,8 por ciento en 2004, y un 1,2 por ciento en 2005. Aunque el incremento medio de enero a septiembre de 2006 fue del 1,3 por ciento, los participantes llegaron a la conclusión de que podría utilizarse una tasa de inflación general del 1,5 por ciento para 2008 y 2009.

438. *Servicios contractuales:* exceptuando el costo del papel, que se prevé aumente a razón de un 1,2 por ciento anual, se acordó que los aumentos respecto de los servicios contractuales incurridos en Suiza (incluidos la impresión y encuadernación, y el contrato de mantenimiento de locales e instalaciones, entre otros) probablemente siguiesen la tasa anual de inflación prevista del 1,5 por ciento.

439. Gastos generales de funcionamiento:

- *Gasóleo:* determinar la evolución de los precios de los combustibles no era tarea fácil, habida cuenta de las fuertes subidas recientes de los precios de los crudos. Se convino

en que las organizaciones deberían tener en cuenta los últimos niveles de precios vigentes en el momento de ultimar la preparación de sus propuestas de presupuesto y utilizar una tasa general de inflación a partir de entonces.

- *Empresas de servicios:* al esperarse un aumento de los impuestos aplicables a las tarifas del consumo de agua por parte de las autoridades locales, se prevé que los costos del agua aumenten un 3 por ciento en 2007. En lo relativo a la electricidad, se preveía que las tarifas no iban a rebasar los niveles vigentes en 2007, a reserva de cualquier decisión de las autoridades locales y de la posible liberalización del mercado.
- *Comunicaciones (servicios de teléfono, télex y fax):* los datos de bienios anteriores muestran que los costos de telefonía se mantuvieron estables entre 2004 y 2006 y, por lo tanto, no se espera que se produzcan cambios importantes entre 2007 y 2009.
- *Correo:* se prevé que los costos de correo, de los servicios de mensajería y de los servicios de valija diplomática aumenten a un ritmo anual del 11,4 por ciento, el 5,0 por ciento y el 2,5 por ciento, respectivamente, entre 2007 y 2009.

440. Suministros y materiales: atendiendo a la reciente evolución del mercado, se prevé que el precio del papel aumente a razón de un 1,2 por ciento anual. Se preveía que el incremento del costo de otros suministros coincidiese más o menos con la tasa general de inflación.

441. Adquisición de mobiliario y equipo: se prevé que el precio del material de automatización de oficinas (computadoras y programas) siga bajando, pero a un ritmo más moderado. No obstante, la necesidad de reemplazar las máquinas antiguas por otras más modernas, y más caras, y de adquirir nuevos programas informáticos, probablemente anularía todo el ahorro previsto. En cuanto al mobiliario y demás bienes de equipo, se prevé un aumento general de alrededor del 5 por ciento en 2007.

Aumento de los costos para 2008-2009

442. Según las estimaciones más recientes, la tasa de inflación prevista para Ginebra en 2007

será de hasta un 1,3 por ciento, y se prevé una tasa del 1,0 por ciento para 2008. A los efectos de este presupuesto, se ha adoptado una tasa del 1,0 por ciento para 2007 y 2008. Para 2009, se ha adoptado la tasa general de inflación convenida por las organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Ginebra. Para algunos programas que conllevan determinados tipos de gasto no es realista utilizar las tasas medias de los aumentos de los costos. Más abajo se indican explícitamente aquellos casos a los que se ha dado un tratamiento especial.

443. Como se ha indicado anteriormente, la principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países que cuentan con oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2006 se aumentan en función de la tasa de inflación prevista para 2007, 2008 y 2009, y se toman en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar y el franco suizo (cuando, a efectos del presupuesto, la moneda local se asimile a francos suizos). Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-2 figura la tasa media anual prevista para cada región, en dólares.

Cuadro A2-2. Tasa media anual prevista para cada región

Región	Aumento porcentual anual
Africa	5,9
Las Américas	5,6
Estados árabes	3,0
Asia y el Pacífico	4,9
Europa	4,7

444. En el cuadro A2-3 se resumen los aumentos de costos propuestos para 2008-2009 desglosados por concepto de gasto. La suma total asignada para los aumentos de los costos se eleva a 43.890.000 dólares, lo que equivale a un incremento del 7,4 por ciento durante el bienio.

Cuadro A2-3. Aumento de los costos desglosados por concepto de gasto (en dólares de los Estados Unidos)

Concepto de gasto	Propuestas de presupuesto (en dólares constantes)	Aumentos de los costos	Aumento porcentual bienal
Gastos de personal	411.603.420	29.923.203	7,3 ¹
Viajes en comisión de servicio	13.914.899	160.946	1,2
Servicios contractuales	31.678.217	2.079.233	6,6
Gastos generales de funcionamiento	40.188.536	3.034.691	7,6
Suministros y material	4.715.801	262.224	5,6
Mobiliario y equipo	4.077.599	126.874	3,1
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	5.923.677	0	0
Becas, subvenciones y CTPO	57.811.117	3.525.583	6,1
Otros gastos	5.609.487	-50.423	-0,9
Subtotal	575.522.753	39.062.331	6,8
Caja del Seguro de Salud del Personal	18.787.247	4.825.852	25,7 ¹
Total	594.310.000	43.888.183	7,4

¹ Tal como se describe en los párrafos 445 y 468, los aumentos de los costos correspondientes a los gastos de personal incluyen una transferencia de 1.700.000 dólares de los Estados Unidos relativa al período 2006-2007 que, anteriormente, se había incluido en la partida de la Caja del Seguro de Salud del Personal. Por lo tanto, el aumento neto de los costos para el período 2008-2009 es del 6,85 por ciento.

Gastos de personal

445. Los gastos de personal representan aproximadamente el 69 por ciento del total de los gastos del presupuesto, y el aumento correspondiente de los gastos en 29.900.000 dólares (7,3 por ciento) constituye la mayor subida en términos absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2008-2009 refleja plenamente el efecto de los ajustes bienales de los costos que ya se han realizado en el bienio actual. También incluye una transferencia de 1.700.000 dólares relativa al período 2006-2007 por concepto del aumento de las contribuciones a la Caja del Seguro de Salud del Personal. Este aumento ya se aprobó en el presupuesto anterior, pero se consignó en la partida «Otros gastos».

446. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos, más los gastos de personal de la categoría de servicios generales de la sede, que están presupuestados según un costo normalizado y se describen de manera detallada más adelante;
- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de Comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación propuesta para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia, y

- los gastos correspondientes al personal contratado localmente, cuyo crédito presupuestario se establece de conformidad con la tasa media anual prevista para cada oficina y región, como se indica en el cuadro anterior.

Gastos de personal calculados en función del costo normalizado

447. Se utilizan costos normalizados diferentes para el cálculo de los gastos de todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar de destino, y del personal de la categoría de servicios generales en Ginebra. Los costos normalizados para 2008-2009 son una extrapolación de los costos reales de 2006, con márgenes apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del mismo. El aumento de los gastos está destinado a cubrir el incremento del costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios orgánicos de 181.872 a 194.184 dólares. El costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios generales en la sede ha aumentado de 109.248 a 115.656 dólares.

448. Aunque estas tasas de costo normalizado se han tenido en cuenta para el cálculo de los aumentos de los costos, los costos normalizados por año de trabajo utilizados en las previsiones contenidas en los cuadros de presupuesto del anexo informativo núm. 1 son los mismos que los empleados en 2006-2007, ya que las propuestas se presentan en dólares constantes correspondientes a dicho bienio. Cuando la Conferencia adopte el presupuesto en junio, los cuadros del

presupuesto se actualizarán para reflejar los gastos de personal, teniendo en cuenta los aumentos de los costos previstos y el impacto del nuevo tipo de cambio presupuestario para el bienio 2008-2009.

449. Categoría de servicios orgánicos: en la previsión de los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos está incluido el aumento del 4,57 por ciento del sueldo básico/mínimo aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006. Este aumento se ha compensado mediante la disminución de los índices de ajuste por lugar de destino. En consecuencia, también se han revisado otros elementos del costo normalizado que dependen del sueldo básico (por ejemplo, la remuneración pensionable, la contribución al seguro de salud y la aportación al Fondo de indemnizaciones de fin de contrato. Se han aplicado los aumentos del sueldo básico en función de los derechos reglamentarios relativos a la antigüedad laboral.

450. Las variaciones de los índices de ajuste por lugar de destino se deben a las fluctuaciones de los tipos de cambio y del costo de la vida, tal como determina la CAPI en Nueva York. Dado que, por un lado, el presupuesto se elabora según un tipo de cambio presupuestario fijo entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos y que, por otro, las propuestas actuales se establecen según el tipo de cambio presupuestario vigente, este factor no afecta al índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. No obstante, en agosto de 2005 y abril de 2006 se aplicaron dos aumentos reglamentarios del índice de ajuste por lugar de destino de Ginebra para tener en cuenta el costo de vida, que en ambos casos superaron con creces las cantidades consignadas en el presupuesto para 2006-2007 (los aumentos fueron del 13,4 por ciento y del 3,0 por ciento, mientras que las respectivas estimaciones presupuestarias habían sido del 2,5 por ciento y del 2,6 por ciento.

451. Los índices de ajuste por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores son fijados por la CAPI y reflejan el costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar. El debilitamiento del dólar ha conllevado un aumento medio imprevisto de dichos índices de un 29 por ciento por encima de las cantidades consignadas en el presupuesto para 2006-2007.

452. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no ha recomendado nin-

gún cambio de la tasa total de contribución a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ni de la parte financiada por las organizaciones afiliadas. Se supone que el *statu quo* respecto de la tasa se mantendrá durante el bienio 2008-2009. No obstante, la remuneración pensionable de las categorías de servicios orgánicos y superiores establecida por el Comité continúa aumentando a un ritmo mayor que el previsto en el anterior Programa y Presupuesto. El aumento promulgado por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en septiembre de 2006 fue del 2,14 por ciento. Los aumentos anuales ligados a la inflación prevista en Nueva York se han tenido en cuenta en los cálculos para 2008-2009.

453. El análisis de datos demográficos ha mostrado que ha disminuido el número de personas a cargo que tienen derecho a ser beneficiarios de la Caja, lo que ha conllevado una disminución del número de personas que reclaman este derecho reglamentario.

454. Categoría de servicios generales: el próximo estudio exhaustivo de los sueldos de la sede en Ginebra no está previsto para antes de mayo de 2007. Por lo tanto, en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales se ha aplicado la tasa de inflación prevista para Ginebra, según lo indicado en el párrafo 442. Como la mayor parte de los funcionarios de esta categoría tienen contratos locales se han reducido los recursos destinados a cubrir las prestaciones por expatriación a que tiene derecho el personal que no es local, como las vacaciones en el país de origen.

455. Para el personal de la categoría de servicios generales, la remuneración pensionable es el equivalente en dólares de la suma del sueldo bruto local, las primas de idiomas y los subsidios para no residentes.

456. En el cuadro A2-4 se muestra la composición de los costos normalizados y se indican a efectos de comparación las cifras correspondientes a 2006-2007. El equivalente en francos suizos de los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios orgánicos se basa en un tipo de cambio de 1,25 francos suizos por 1 dólar de los Estados Unidos. Los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios generales se expresan en francos suizos.

Cuadro A2-4. Composición de los costos normalizados, 2006-2007 y 2008-2009

Categoría de personal	Presupuesto para 2006-2007 en dólares (1 dólar = 1,25 francos suizos)	Presupuesto para 2008-2009 en dólares (1 dólar = 1,25 francos suizos)
Categoría de servicios orgánicos		
Sueldos básicos	84.337	86.592
Ajuste por lugar de destino	40.393	48.780
Prestaciones por personas a cargo	2.672	2.412
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	28.011	28.680
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	3.964	4.896
Subsidios de educación y viajes de estudio	6.611	7.224
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	15.884	15.600
Total	181.872	194.184
	Presupuesto para 2006-2007 (en francos suizos)	Presupuesto para 2008-2009 (en francos suizos)
Categorías de servicios generales		
Sueldos básicos	102.001	107.472
Prestaciones por personas a cargo	7.917	7.932
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	20.300	21.564
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	3.289	4.008
Subsidios de educación y viajes de estudio	1.338	1.404
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	1.715	2.196
Total	136.560	144.576
	109.248 dólares al tipo de cambio de 1,25 francos suizos por un dólar	115.656 dólares al tipo de cambio de 1,25 francos suizos por un dólar

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

457. No se ha previsto un aumento de los gastos correspondientes a los billetes, lo que refleja el mayor uso previsto de opciones de transporte más económicas. Se han previsto aumentos en las dietas para reflejar el aumento real de las mismas en los diferentes lugares en que realiza actividades la OIT. El aumento previsto de los gastos está relacionado únicamente con los viajes de los miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y los participantes en reuniones sectoriales y técnicas. No se ha previsto ningún aumento de los gastos correspondientes a los viajes en misión de los funcionarios de la OIT.

Servicios contractuales

458. El aumento de los costos de los contratos de colaboración externa se basa en el aumento

de un 4,0 por ciento anual correspondiente al personal de la categoría de servicios orgánicos. Está previsto que los contratos de colaboración externa para trabajos de imprenta y encuadernación aumenten en la misma proporción que los correspondientes al suministro de papel, esto es, en un 1,9 por ciento. Para las restantes categorías de servicios contractuales en las oficinas exteriores, se ha adoptado la tasa de inflación anual.

Gastos generales de funcionamiento

459. Gasóleo: el precio del crudo ha subido de forma acusada en los últimos tiempos, por encima del 4,5 por ciento utilizado en las previsiones presupuestarias para 2006-2007. A principios de 2006, los precios reales del gasóleo aumentaron alrededor de un 16 por ciento, aunque esta tendencia se ha invertido parcialmente. Según las previsiones del FMI, los precios aumentarán un 8,3 por ciento en 2007. Sobre la base de la evolución histórica, y de la incertidumbre respecto de este producto clave, se ha adoptado una tasa de inflación anual que supera en un 10 por ciento el nivel del bienio 2006-2007.

460. Empresas de servicios: en ausencia de información más detallada para años posteriores a 2007, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa general de inflación.

461. Comunicaciones: no se ha previsto un aumento de los gastos correspondientes a esta categoría. La reducción de las tasas por unidad viene contrarrestada por un aumento en la demanda y la utilización de conectividad móvil para comunicaciones vocales y transmisión de datos.

462. Alquiler: se han previsto fondos para financiar el aumento contractual del alquiler y el incremento de los costos asociados a los traslados por motivos de seguridad. Teniendo en cuenta la situación mundial en materia de seguridad, se prevé que las primas de los seguros seguirán aumentando.

Material, suministro, mobiliario y equipo

463. Papel y suministros de imprenta, publicaciones periódicas, revistas, etc.: según las predicciones del sector, se prevé que el precio de la pasta de papel aumente entre un 3 y un 6 por ciento anual y que el aumento del costo del papel oscile entre el 2 y el 11,7 por ciento, en función del tipo de papel. En lo que respecta al suministro de papel y de artículos de oficina, se ha aplicado un aumento general del 1,9 por ciento anual. Los costos del material bibliotecario, en especial de las publicaciones periódicas, siguen aumentando en un porcentaje significativamente superior al de la inflación general. Los costos de libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones han experimentado un aumento medio anual del 8,5 por ciento.

464. Adquisición de mobiliario y equipo: de conformidad con la tendencia actual de los precios, no se han previsto aumentos en relación con el equipo de procesamiento de datos. Se ha calculado el aumento de los costos correspondientes a la adquisición de mobiliario y otros tipos de equipo sobre la base de las tasas de inflación anual locales.

Becas, subvenciones y cooperación técnica financiada con cargo al presupuesto ordinario

465. Se ha aplicado un aumento de los costos del 5,3 por ciento anual, en dólares, a los proyectos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario. Las actividades de cooperación técnica financiadas con cargo al presupuesto ordinario tienen componentes tanto de las oficinas exteriores como de la sede, lo que hace que las previsiones de los aumentos de los costos dependan del lugar de destino. En cuanto a la contribución al Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se han previstos aumentos de los costos del orden del 2,1 por ciento anual expresados

en dólares, que tienen en cuenta la inflación prevista en Italia, así como una tasa de inflación anual del 5,1 por ciento en el Uruguay a fin de cubrir los componentes no correspondientes al personal de la contribución al Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR). Dado que los costos de formación comprenden fundamentalmente los elementos de viajes, consultoría e imprenta, se han aplicado las tasas de inflación de cada uno de estos componentes a la hora de determinar el aumento de los costos correspondientes a esta partida.

Otros gastos

466. Esta partida comprende las actividades administrativas comunes del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, la Comisión de Administración Pública Internacional, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión o la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas). Siempre que ha sido posible, las estimaciones presupuestarias de dichos órganos han servido de base, y los aumentos de los costos se han calculado teniendo en cuenta la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están radicados los distintos órganos (1,5 por ciento en Ginebra y 2,0 por ciento en Nueva York). Además, se ha modificado ligeramente el prorrateo de los costos entre los organismos participantes. Asimismo, se ha previsto una suma de unos 500.000 dólares a fin de cubrir el aumento de los costos de la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal correspondiente al seguro de los funcionarios jubilados resultante del creciente número de jubilaciones y de la inflación local.

Seguro de salud del personal

467. Se ha incluido una asignación presupuestaria general de 6 millones de dólares a fin de cubrir el incremento previsto de la participación de la Organización en los costos de la prestación de asistencia sanitaria a los funcionarios en servicio y jubilados. Aunque una parte de este aumento se atribuirá, en última instancia, a los gastos de personal, hasta que la propuesta definitiva sea aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo, y a efectos de presentación, la asignación total se incluirá provisionalmente bajo el epígrafe «Otros créditos presupuestarios».

468. Cabe recordar que, en su 93.^a reunión (junio de 2005), la Conferencia Internacional del Trabajo, al adoptar el Programa y Presupuesto para 2006-2007, aprobó una asignación presupuestaria general de 5 millones de dólares a fin de cubrir una aportación inmediata de fondos para reestablecer el equilibrio financiero de la Caja del Seguro de Salud del Personal (CAPS). Este incremento de fondos se decidió tras un período de 15 años durante el cual las tasas de cotización

se habían mantenido invariables. De ese monto, aproximadamente 1,7 millones correspondían a gastos de personal, y esa suma ya se ha incorporado correctamente a esta categoría. Tal como se informó en ese momento, la asignación presupuestaria general de 5 millones de dólares representaba un monto sustancialmente inferior al aumento que, según las proyecciones actuariales de 2004, se requería para asegurar el equilibrio financiero a largo plazo de la Caja, y, según esas proyecciones, se imponía un aumento de las tasas de cotización del 50 por ciento aproximadamente. Sin embargo, el Comité de Administración de la Caja adoptó un enfoque escalonado teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias de la OIT, que impedían la aplicación de medidas correctivas exhaustivas en un único bienio. Con el aumento propuesto de 6 millones de dólares, el incremento total sería del 39,3 por ciento, porcentaje todavía muy inferior al recomendado en el estudio actuarial de 2004.

469. La solvencia de la Caja se mantiene a través de un fondo de garantía, cuyo monto al término del ejercicio económico debe corresponder al menos a una sexta parte del total de las prestaciones pagadas en los tres ejercicios precedentes. Según lo previsto, el aumento de la tasa de cotización durante 2006-2007, junto con los beneficios de las inversiones del fondo de garantía, deberían permitir a la Caja mantener las reservas del fondo de garantía en un nivel superior al mínimo establecido.

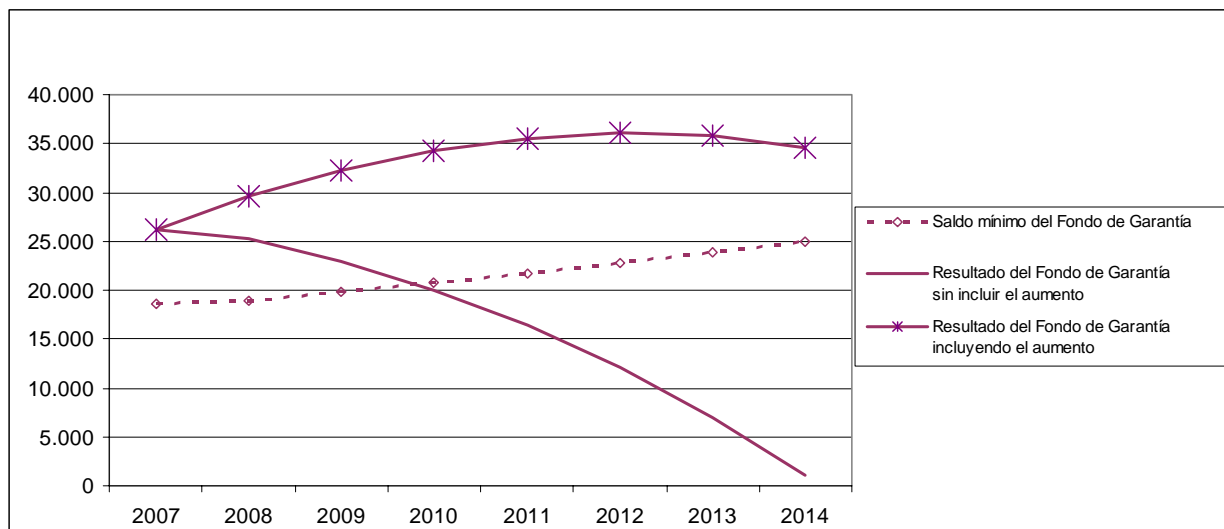
470. No obstante, los resultados de explotación de la Caja han sido sistemáticamente mediocres desde 2000 y entre 2003 y 2005 se registraron déficits de explotación. El total de las prestaciones pagadas en 2005 ascendió a 36,3 millones de dólares, cifra que superó en 4,5 millones el total de las contribuciones percibidas por la Caja en 2005, que fue de 31,8 millones de dólares. Para pagar las solicitudes de reembolso, en 2004 la Caja empezó a liquidar los activos del fondo de garantía y continuó haciéndolo en 2005. Al 31 de diciembre de 2005, el saldo del fondo de garantía se elevaba a 28,7 millones de dólares, frente a un mínimo reglamentario de 17,2 millones de dólares.

471. Los déficits de explotación no pueden atribuirse a una sola causa. El aumento progresivo de los costos de los servicios médicos es uno de los factores principales que contribuyen al déficit, al igual que los grandes cambios en las tendencias demográficas de la población asegurada en la Caja. Al 31 de diciembre de 2005, la Caja aseguraba a un total de 12.681 personas, de las que el 31,7 por ciento eran jubilados. Como es lógico, la relación de solicitudes de reembolso frente a cotizaciones percibidas es considerablemente inferior en el caso de los funcionarios en servicio activo (el 78 por ciento en 2005) que en el de los jubilados (162 por ciento en 2005). En 2005, la Caja aseguraba a 2,15 funcionarios en activo por cada funcionario jubilado, frente a 3,17 en 1995. Así, la proporción de funcionarios en activo con respecto a los funcionarios jubilados ha disminuido en más de un 32 por ciento en el último decenio, y el impacto de este cambio demográfico no ha sido contrarrestado por un crecimiento paralelo de los salarios y las pensiones que sirven de base para calcular las cotizaciones. Esto se ve exacerbado por el aumento de los costos de los servicios médicos.

472. En su 294.^a reunión (noviembre de 2005), la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración examinó un documento que pasaba revista a la situación financiera de la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y de la UIT⁵. Se informó a la Comisión de la necesidad de incrementar los fondos de la Caja a partir de 2008. Un estudio actuarial llevado a cabo en 2006 por encargo de la CAPS proporciona información adicional sobre las perspectivas financieras a largo plazo de la Caja hasta 2014, y sobre el impacto de las medidas que se aplicarían a partir del bienio 2008-2009 con el fin de reestablecer el equilibrio financiero de la Caja y reconstituir las reservas de garantía. A efectos de mantener el equilibrio financiero de la Caja a medio plazo, es necesario aumentar las cotizaciones en un 18,2 por ciento para garantizar un resultado de explotación equilibrado hasta 2011. Esto equivale a un aumento de la contribución de la Oficina estimado en 6 millones de dólares para el bienio 2008-2009. El estudio actuarial demuestra que, de no mediar el requerido aumento, en el bienio 2008-2009 cabe prever razonablemente un déficit de más de 9,3 millones de dólares, a raíz del cual el saldo del fondo de garantía se acercará al límite mínimo establecido. Esto se detalla en el gráfico que figura a continuación. En caso de pérdidas imprevistas; el saldo del Fondo podría descender por debajo del mínimo establecido.

⁵ Documento GB.294/PFA/19/1.

Saldo del Fondo de Garantía de la CAPS para el periodo 2007-2014 (miles de dólares de los Estados Unidos)



473. La parte del incremento total de las cotizaciones correspondiente a la Oficina se estima en el 39,0 por ciento. La parte restante del incremento requerido será financiada por la UIT (2,5 millones de dólares) y por los miembros asegurados (6,9 millones de dólares). Teniendo en cuenta el incremento, el saldo del Fondo de Garantía en 2009 alcanzaría los 34 millones de dólares. El déficit de la CAPS en 2005 ha puesto de manifiesto que, en el supuesto de que el pago de prestaciones supere los niveles proyectados o de que se registren pérdidas cambiarias considerables, ese margen sería insuficiente para garantizar la solvencia por encima del mínimo establecido.

474. La tasa de cotización básica se eleva actualmente al 3,3 por ciento de la remuneración o de la pensión. La contribución de la Oficina asciende al 100 por ciento (funcionarios en activo) o al 200 por ciento (funcionarios jubilados) de la tasa básica. Se supone que esos acuerdos de participación en la financiación de los gastos se mantendrían. Actualmente no se calcula una cotización aparte para los familiares a cargo reconocidos, que reciben cobertura automáticamente, junto con el titular. En consecuencia, se aplican las mismas tasas de cotización para los funcionarios sin personas a cargo y para los que tienen personas a cargo. Un aumento del 18,2 por ciento en las cotizaciones elevaría la tasa básica al 3,9 por ciento de la remuneración o de la pensión en un sistema de cotización única. El Comité de Administración de la CAPS está considerando la introducción de cotizaciones para las personas a cargo en lugar de limitarse a aumentar la tasa de cotización básica actual. Esta reestructuración del sistema de cotización no afectaría al incremento requerido de los ingresos procedentes de las cotizaciones. El objetivo de la misma sería distribuir

ese incremento de una manera más equitativa, basándose en el número de miembros de la familia asegurados. No obstante, el Comité de Administración de la CAPS es consciente de la necesidad de moderar las cotizaciones para las familias numerosas.

475. Los efectos de la reestructuración del sistema de cotización se han simulado, y las cotizaciones a la Caja se han comparado con las de los planes de seguro de salud de otras cuatro organizaciones internacionales importantes con sede en Ginebra. Después de aplicar el aumento propuesto de 6 millones de dólares, la contribución de la OIT como organización empleadora representa el 92,9 por ciento del promedio de las contribuciones de las otras cuatro organizaciones.

476. El Comité de Administración sigue concentrándose en las medidas de contención de gastos. Desde el 1.º de enero de 2006 se incrementaron en un 25,0 por ciento los umbrales de las prestaciones complementarias. En abril de 2006 se lanzó una campaña para promover la utilización de medicamentos genéricos. Se propondrán modificaciones a la redacción de las reglas por las que se rigen ciertas prestaciones, con objeto de canalizar los recursos hacia prácticas de asistencia sanitaria claramente definidas. El Comité de Administración también está examinando las disposiciones relativas a la admisibilidad de los cónyuges asalariados (que podrían tener cobertura del seguro con arreglo a otros planes) y las relativas a las condiciones requeridas para que las personas a cargo queden protegidas automáticamente. La Caja sigue cooperando con otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra para negociar conjuntamente acuerdos de reducción de costos con hospitales, clínicas, laboratorios y farmacias.

477. El aumento neto del costo del seguro de salud del personal, cifrado en 4.825.852 dólares comprende los 6 millones de dólares necesarios para la estabilidad financiera de la Caja, una suma de 500.000 dólares destinadas a cubrir el au-

mento de los costos de la contribución de la Oficina para el seguro de salud de los funcionarios jubilados, menos los 1,7 millones de dólares transferidos a la partida de gastos de personal a que se hace referencia en el párrafo 468 *supra*.

Presupuesto operativo propuesto, por partidas y conceptos de gasto

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO											
Organos rectores											
Conferencia Internacional del Trabajo	2006-2007	7.663.043	58.477	2.056.450	1.349.388	276.430	10.684	-	18.421	-	11.432.893
	2008-2009	7.988.524	82.000	1.380.000	1.582.369	80.000	-	-	20.000	-	11.132.893
Consejo de Administración	2006-2007	2.364.620	2.409.318	-	105.743	-	-	-	-	-	4.879.681
	2008-2009	2.364.620	2.409.318	-	105.743	-	-	-	-	-	4.879.681
Reuniones regionales principales	2006-2007	241.094	223.048	107.281	266.769	6.117	-	-	-	-	844.309
	2008-2009	253.092	122.600	109.368	123.611	6.796	-	-	-	-	615.467
Servicios jurídicos	2006-2007	2.826.512	25.001	8.029	-	-	9.514	-	37.686	-	2.906.742
	2008-2009	2.944.760	23.792	38.029	-	-	9.514	-	58.895	-	3.074.990
Servicios de relaciones, reuniones y documentos	2006-2007	44.386.950	35.841	999.182	260.471	214.112	758.280	-	549.075	-	47.203.911
	2008-2009	44.049.402	35.841	802.760	511.000	214.112	468.280	-	822.516	-	46.903.911
Total para órganos rectores	2006-2007	57.482.219	2.751.685	3.170.942	1.982.371	496.659	778.478	-	605.182	-	67.267.536
	2008-2009	57.600.398	2.673.551	2.330.157	2.322.723	300.908	477.794	-	901.411	-	66.606.942
Objetivos estratégicos											
Programas técnicos											
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	2006-2007	25.972.126	1.106.855	2.294.151	35.292	-	132.360	-	1.701.861	-	31.242.645
	2008-2009	25.347.432	1.088.661	2.244.009	52.715	-	148.196	-	1.826.657	-	30.707.670
Empleo	2006-2007	32.483.767	1.584.381	3.801.860	-	140.942	395.233	-	2.588.784	-	40.994.967
	2008-2009	31.332.283	1.389.891	4.029.754	-	140.942	395.233	-	2.782.243	-	40.070.346
Protección social	2006-2007	25.870.168	671.191	1.149.141	10.017	38.818	130.040	-	1.554.451	-	29.423.826
	2008-2009	25.053.260	575.971	1.216.549	10.017	22.080	116.815	-	1.714.106	-	28.708.798
Diálogo social	2006-2007	31.821.102	826.420	1.568.788	2.233.902	6.252	86.523	-	8.869.799	-	45.412.786
	2008-2009	30.651.952	1.059.492	1.596.921	2.232.613	6.252	74.411	-	9.058.463	-	44.680.104
Programas transversales											
Comunicación e información al público	2006-2007	17.189.680	198.537	3.061.473	113.351	1.139.189	194.241	-	247.383	-	22.143.854
	2008-2009	16.863.537	198.537	3.048.651	110.873	1.051.032	182.401	-	357.971	-	21.813.002

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares
Relaciones y asociaciones exteriores	2006-2007	4.602.217	85.577	22.511	697.559	11.976	30.738	-	61.186	-	5.511.764
	2008-2009	4.941.407	80.000	28.088	689.625	11.976	21.145	-	101.616	-	5.873.857
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-2009	2.140.242	360.746	-	-	-	-	-	-	-	2.500.988
Igualdad de género	2006-2007	1.906.053	97.333	289.555	-	1.528	24.441	-	166.038	-	2.484.948
	2008-2009	1.905.968	97.000	251.570	2.000	1.528	20.000	-	206.882	-	2.484.948
Contribución de la OIT a una globalización justa	2006-2007	-	312.464	432.979	72.440	-	-	-	127.711	-	945.594
	2008-2009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Instituto Internacional de Estudios Laborales	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	5.065.714	-	5.065.714
	2008-2009	-	-	-	-	-	-	-	4.913.743	-	4.913.743
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	6.085.751	-	6.085.751
	2008-2009	-	-	-	-	-	-	-	6.085.751	-	6.085.751
Integración de políticas	2006-2007	5.804.867	239.317	486.411	-	-	94.279	-	176.799	-	6.801.673
	2008-2009	5.033.706	239.317	605.781	-	-	94.279	-	238.975	-	6.212.058
Estadística	2006-2007	5.895.648	154.080	759.720	-	-	209.336	-	169.370	-	7.188.154
	2008-2009	6.259.392	134.080	733.139	-	-	209.336	-	215.951	-	7.551.898
Reserva para reuniones técnicas	2006-2007	363.744	960.615	335.594	-	-	-	-	-	-	1.659.953
	2008-2009	363.744	660.615	135.594	-	-	-	-	-	-	1.159.953
Total para programas técnicos	2006-2007	151.909.372	6.236.770	14.202.183	3.162.561	1.338.705	1.297.191	-	26.814.847	-	204.961.629
	2008-2009	149.892.923	5.884.310	13.890.056	3.097.843	1.233.810	1.261.816	-	27.502.358	-	202.763.116
Regiones y cooperación técnica											
Asociaciones y cooperación para el desarrollo	2006-2007	2.701.241	18.871	6.693	-	-	2.331	-	36.015	-	2.765.151
	2008-2009	2.681.035	21.472	6.693	-	-	2.331	-	53.620	-	2.765.151
Programa de actividades prácticas en África	2006-2007	37.888.221	1.450.607	867.215	4.551.183	355.005	342.846	-	7.504.173	19.456	52.978.706
	2008-2009	39.513.466	1.412.500	998.396	4.101.417	300.500	417.000	-	7.538.935	19.456	54.301.670
Programa de actividades prácticas en las Américas	2006-2007	30.941.977	1.041.522	1.084.990	3.973.465	282.295	186.314	-	6.037.112	-	43.547.675
	2008-2009	31.324.500	1.074.107	1.534.642	3.894.066	287.641	159.997	-	6.110.037	-	44.384.990
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	2006-2007	7.664.778	274.271	507.954	403.690	50.750	64.587	-	1.693.427	-	10.659.457
	2008-2009	8.051.449	255.254	322.301	425.678	50.569	64.484	-	1.701.162	-	10.870.897
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	2006-2007	33.767.629	1.298.528	1.267.957	4.325.730	428.571	459.575	-	5.428.211	15.470	46.991.671
	2008-2009	33.529.628	1.332.179	2.336.566	4.445.057	454.761	396.452	-	5.433.560	-	47.928.203

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	2006-2007	13.682.847	203.429	557.518	1.813.403	90.882	106.364	-	1.109.289	-	17.563.732
	2008-2009	13.455.442	427.154	1.025.981	1.429.587	74.372	115.115	-	1.109.721	-	17.637.372
Total para las regiones y la cooperación técnica	2006-2007	126.646.693	4.287.228	4.292.327	15.067.471	1.207.503	1.162.017	-	21.808.227	34.926	174.506.392
	2008-2009	128.555.520	4.522.666	6.224.579	14.295.805	1.167.843	1.155.379	-	21.947.035	19.456	177.888.283
Servicios de apoyo											
Informática y comunicaciones	2006-2007	13.169.528	40.464	6.530.660	1.588.103	-	132.937	-	116.944	-	21.578.636
	2008-2009	11.881.650	97.895	5.937.019	2.796.868	-	241.192	-	192.439	-	21.147.063
Administración interna	2006-2007	17.675.068	75.137	79.741	16.944.942	1.431.757	511.002	-	223.023	-	36.940.670
	2008-2009	18.400.643	75.000	151.173	16.133.740	1.000.000	700.000	-	261.618	-	36.722.174
Compras y contratos	2006-2007	2.183.712	20.000	10.000	29.000	-	11.000	-	28.388	-	2.282.100
	2008-2009	2.001.840	20.000	160.861	12.729	-	11.000	-	30.028	-	2.236.458
Total para servicios de apoyo	2006-2007	33.028.308	135.601	6.620.401	18.562.045	1.431.757	654.939	-	368.355	-	60.801.406
	2008-2009	32.284.133	192.895	6.249.053	18.943.337	1.000.000	952.192	-	484.085	-	60.105.695
Total para objetivos estratégicos	2006-2007	311.584.373	10.659.599	25.114.911	36.792.077	3.977.965	3.114.147	-	48.991.429	34.926	440.269.427
	2008-2009	310.732.576	10.599.871	26.363.688	36.336.985	3.401.653	3.369.387	-	49.933.478	19.456	440.757.094
Servicios de gestión											
Dirección General	2006-2007	5.851.218	226.507	1.169.249	496.343	7.956	13.905	-	74.469	-	7.839.647
	2008-2009	5.802.905	226.507	1.024.499	496.343	7.956	13.905	-	110.739	-	7.682.854
Desarrollo de los recursos humanos	2006-2007	16.550.203	150.624	338.643	203.277	5.284	145.245	-	2.836.366	-	20.229.642
	2008-2009	16.208.895	150.624	493.236	203.277	5.284	145.245	-	2.503.488	-	19.710.049
Servicios financieros	2006-2007	13.484.107	14.566	4.861	85.543	4.510	27.053	-	179.517	-	13.800.157
	2008-2009	12.163.368	15.421	914.517	90.343	-	27.053	-	182.452	-	13.393.154
Programación y gestión	2006-2007	7.014.598	97.396	362.780	114.939	-	50.526	-	81.154	-	7.721.393
	2008-2009	7.014.598	63.652	304.210	34.939	-	44.215	-	105.351	-	7.566.965
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	2006-2007	1.104.577	-	-	-	-	-	-	21.888	-	1.126.465
	2008-2009	1.104.577	-	-	-	-	-	-	16.416	-	1.120.993
Total para servicios de gestión	2006-2007	44.004.703	489.093	1.875.533	900.102	17.750	236.729	-	3.193.394	-	50.717.304
	2008-2009	42.294.343	456.204	2.736.462	824.902	13.240	230.418	-	2.918.446	-	49.474.015
Control y evaluación											
Auditoría interna y control	2006-2007	1.309.728	44.797	34.353	-	-	-	-	17.463	-	1.406.341
	2008-2009	1.782.720	44.797	126.980	-	-	-	-	26.923	-	1.981.420

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-2009	169.000	50.000	-	-	-	-	-	-	-	219.000
Evaluación	2006-2007	836.736	-	89.318	-	-	-	-	11.156	-	937.210
	2008-2009	1.444.056	76.295	105.182	-	-	-	-	23.814	-	1.649.347
Total para control y evaluación	2006-2007	2.146.464	44.797	123.671	-	-	-	-	28.619	-	2.343.551
	2008-2009	3.395.776	171.092	232.162	-	-	-	-	50.737	-	3.849.767
Otras asignaciones presupuestarias	2006-2007	1.469.310	4.181	15.748	703.926	-	-	5.923.677	19.205.311	4.386.031	31.708.184
	2008-2009	1.469.310	4.181	15.748	703.926	-	-	5.923.677	19.205.311	4.515.031	31.837.184
Ajuste por movimientos de personal	2006-2007	-5.052.727	-	-	-	-	-	-	-	-	-5.052.727
	2008-2009	-5.052.727	-	-	-	-	-	-	-	-	-5.052.727
TOTAL PARTE I	2006-2007	411.634.342	13.949.355	30.300.805	40.378.476	4.492.374	4.129.354	5.923.677	72.023.935	4.420.957	587.253.275
	2008-2009	410.439.676	13.904.899	31.678.217	40.188.536	3.715.801	4.077.599	5.923.677	73.009.383	4.534.487	587.472.275
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS											
Gastos imprevistos	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2008-2009	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES											
Fondo de operaciones	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-2009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)		411.634.342	13.949.355	30.300.805	40.378.476	4.492.374	4.129.354	5.923.677	72.023.935	5.295.957	588.128.275
		410.439.676	13.904.899	31.678.217	40.188.536	3.715.801	4.077.599	5.923.677	73.009.383	5.409.487	588.347.275
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS											
Seguridad	2006-2007	350.566	-	-	123.280	-	-	-	2.317.241	-	2.791.087
	2008-2009	363.744	-	-	-	1.000.000	-	-	1.336.256	-	2.700.000
Locales	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	643.200	-	643.200
	2008-2009	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	-	2.000.000
Tecnologías de la información y la comunicación	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	1.077.440	1.077.440
	2008-2009	320.000	-	-	-	-	-	-	252.725	200.000	772.725
Seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia	2006-2007	515.231	33.836	692.131	-	428.800	-	-	-	-	1.669.998
	2008-2009	300.000	-	-	-	-	-	-	-	-	300.000

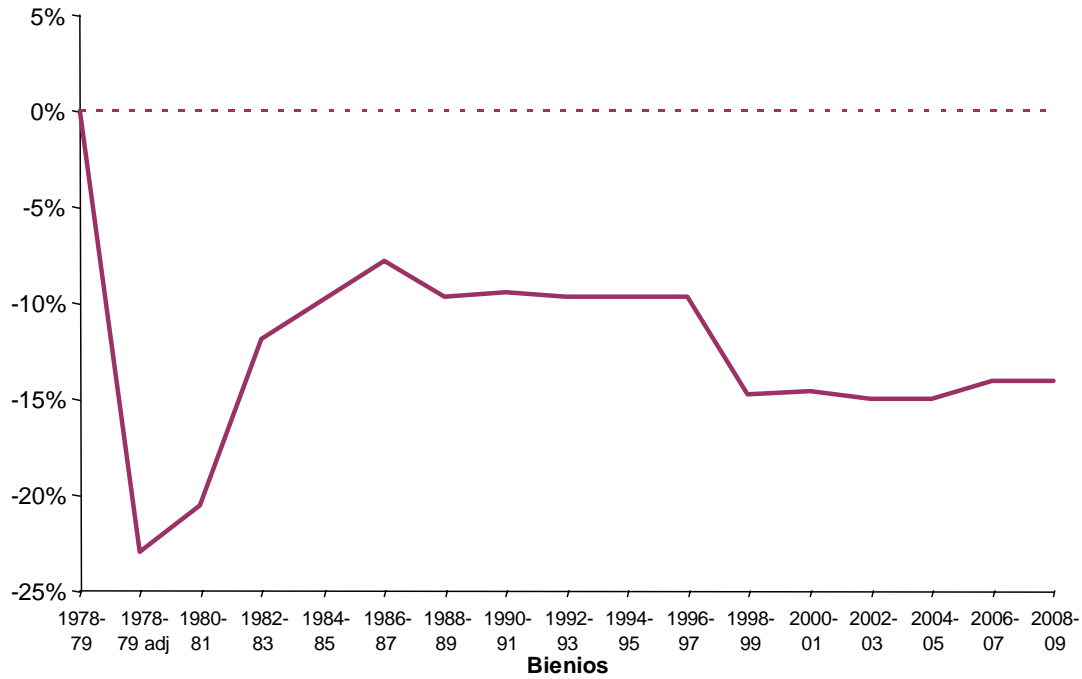
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede de la OIT	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares	En dólares
IPSAS	2006-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-2009	180.000	10.000	-	-	-	-	-	-	-	190.000
TOTAL PARTE IV	2006-2007	865.797	33.836	692.131	123.280	428.800	-	-	2.960.441	1.077.440	6.181.725
	2008-2009	1.163.744	10.000	-	-	1.000.000	-	-	3.588.981	200.000	5.962.725
TOTAL (PARTES I-IV)	2006-2007	412.500.139	13.983.191	30.992.936	40.501.756	4.921.174	4.129.354	5.923.677	74.984.376	6.373.397	594.310.000
	2008-2009	411.603.420	13.914.899	31.678.217	40.188.536	4.715.801	4.077.599	5.923.677	76.598.364	5.609.487	594.310.000
Ajuste de los costos		441.526.623	14.075.845	33.757.450	43.223.227	4.978.025	4.204.473	5.923.677	84.949.799	5.559.064	638.198.183

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

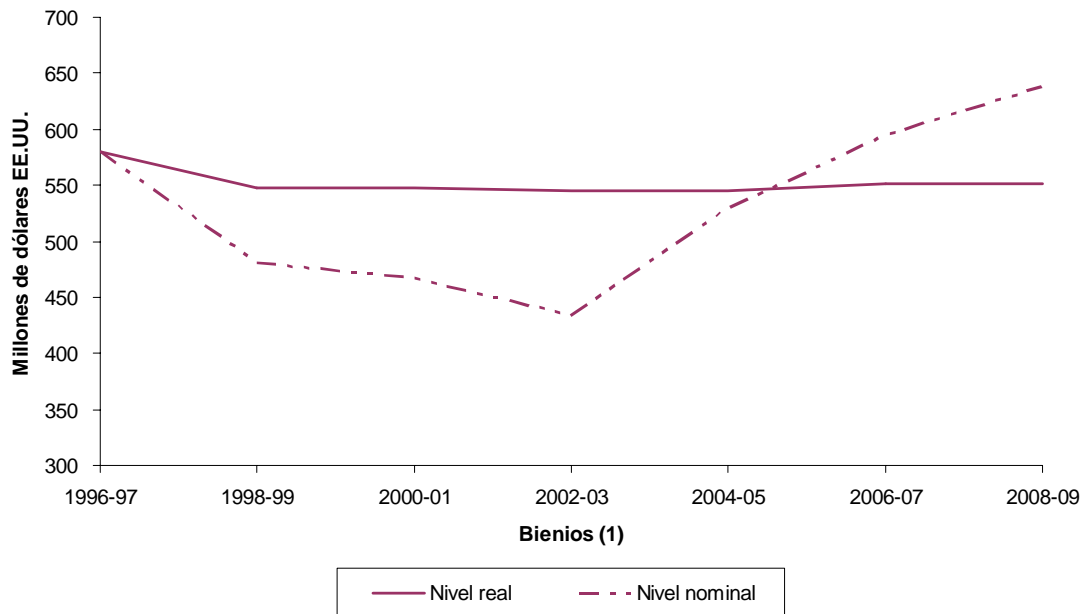
	2006–2007	2008–2009	2008–2009
	(en dólares constantes 2006–2007)		(valor ajustado, en dólares)
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	1.321.396	1.321.396	1.422.200
Empleo	2.155.834	2.155.834	2.320.294
Protección social	1.190.308	1.190.308	1.281.112
Diálogo social	7.671.302	7.671.302	8.256.514
Actividades para los empleadores	1.862.851	1.862.851	2.004.960
Actividades para los trabajadores	4.752.948	4.752.948	5.115.531
Igualdad de género	99.997	99.997	107.626
Estadística	90.762	90.762	97.686
Programas de actividades prácticas en África	6.698.870	6.698.870	7.209.900
Programas de actividades prácticas en las Américas	3.732.967	3.732.967	4.017.740
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	1.540.337	1.540.337	1.657.843
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	4.636.944	4.636.944	4.990.678
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	841.343	841.343	905.525
	29.980.060	29.980.060	32.267.118

Evolución del programa y niveles de gastos

Evolución real del programa (1978-2009) (la base cero es el Programa y Presupuesto aprobado para 1978-1979)



Evolución del presupuesto de gastos de 1996 a 2009 (el nivel de base corresponde a 1996-1997)



(1) Para los bienios 1996-1997 a 2006-2007 se han considerado los niveles aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo.